

HSD S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

V Edizione
Marzo 2021

Sommario

PARTE GENERALE	4
1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti: cenni normativi	5
2. I Reati presupposto della responsabilità degli enti	6
2.1. Reati Commessi all'estero.....	8
2.2. Delitti Tentati.....	8
3. Le Sanzioni previste	9
4. I Reati presupposto rilevanti per HSD S.p.A.	11
5. Finalità del Modello e rapporti con il Codice di Condotta BIESSE GROUP	14
6. Rischio accettabile	15
7. Fasi di costruzione del Modello.....	15
8. Adozione e aggiornamento del Modello HSD S.p.A.	16
8.1. Processo di adozione del Modello di HSD S.p.A.	16
8.2. Struttura del Modello e documenti che ne costituiscono presupposto o attuazione	18
8.3. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle procedure che ne costituiscono attuazione.....	19
9. Destinatari del Modello HSD S.p.A.....	20
10. Diffusione e formazione	21
11. L'Organismo di Vigilanza.....	23
11.1. Nomina e composizione	23
11.2. Funzione.....	25
11.3. Poteri e doveri	26
11.4. Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza	27
11.5. Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	29
12. Modello e società del Gruppo. Servizi infragruppo.	31
13. Gestione delle segnalazioni	32
13.1. Modalità di trasmissione delle informazioni e delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e loro valutazione	33
14. Il sistema sanzionatorio	35
14.1. Principi generali	35
14.2. Titolarità del potere disciplinare	36
14.3. Misure nei confronti dei Dipendenti	36
14.4. Illeciti disciplinari	38
14.5. Sanzioni per personale dirigente	39
14.6. Misure nei confronti degli Amministratori e dei sindaci	39

14.7. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi	40
14.8. Misure in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.....	41
14.9. Verifiche periodiche del Modello	42

PARTE GENERALE



1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti: cenni normativi

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il Decreto) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la Responsabilità degli Enti, qualora determinati reati (Reati presupposto) siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi:

- a. da una persona fisica:
 - I. in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
 - II. sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, Soggetto Subordinato);
- b. salvo che il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi.

Tale responsabilità, attribuita alla società, si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente l'atto.

Il Decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

- a. Convenzione di Bruxelles del 26/07/95 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- b. Convenzione del 26/05/97 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- c. Convenzione OCSE del 17/12/97 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se l'accusa riesce a dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tali obblighi si presumono osservati

qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità qualora l'Ente dimostri:

- a. di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c. che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d. che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b.

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano **rispondere alle seguenti esigenze (art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001)** :

- a. individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b. predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2. I Reati presupposto della responsabilità degli enti

L'ambito applicativo del Decreto, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 della Legge, è stato successivamente esteso.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, il Decreto si applica allo stato ai seguenti reati, in forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea (Artt. 24 e 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto);

- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter del Decreto);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art.25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (Art. 25-ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies del Decreto);
- Abusi di mercato (Art. 25-sexies del Decreto e Art. 187-quinquies TUF);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1 del Decreto);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto);
- Reati transnazionali (Art. 10 della L. 146/06);
- Reati ambientali (Art.25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies del Decreto);
- Delitti in materia di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies del Decreto);
- 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);
- Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- Inosservanza delle sanzioni interdittive (Art.23 del Decreto).

2.1. Reati Commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- a. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-sexiesdecies del Decreto, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- d. l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- e. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

2.2. Delitti Tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In riferimento ai reati tributari (di cui all'art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001), sebbene secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 74/2000, la condotta illecita non assuma rilevanza penale a solo livello di tentativo, con il recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), rilevano quali illeciti presupposto della colpevolezza dell'ente le condotte di cui agli artt. 2, 3 e 4 del D. Lgs. n.74/2000 anche se realizzati nella forma tentata, solo se ricorrono le seguenti quattro condizioni:

- a) l'evasione deve avere ad oggetto un importo qualificato;
- b) l'evasione deve avere ad oggetto la sola imposta sul valore aggiunto;
- c) deve trattarsi di fatti transnazionali che interessino più stati dell'Unione Europea;

d) il fatto contestato non deve integrare il reato previsto dall'art. 8 del D. Lgs. 74/2000.

3. Le Sanzioni previste

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

1. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a. determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- b. attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- a. della gravità del fatto;
- b. del grado della responsabilità dell'ente;
- c. dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

2. Le sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- a. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- b. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- c. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 7 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

- a. in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
- b. in caso di profitto di rilevante entità;
- c. in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

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

3. La confisca

È una sanzione obbligatoria, principale e generale da disporsi con la sentenza di condanna (art. 19 del Decreto) e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In realtà il Decreto prevede altre forme di ablazione patrimoniale, pur in assenza di sentenza di condanna. La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6 comma 5 che prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile, in virtù della prova liberatoria fornita, dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso da soggetti in posizione apicale; in tal caso, la confisca ha funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio

economico alterato dal reato-presupposto e carattere preventivo cioè neutralizza ogni rischio oggettivo connesso alla ricaduta del profitto nella sfera dell'ente.

L'art. 15, comma 4 prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa allorché questa sia disposta da parte del commissario giudiziale e in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente quando ricorrono i requisiti previsti (l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può causare un grave pregiudizio alla collettività o l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare gravi ripercussioni sull'occupazione).

Infine, l'art. 23 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività quale sanzione principale in violazione degli obblighi e dei divieti imposti allo stesso attraverso una sanzione o una misura cautelare interdittive.

4. La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

4. I Reati presupposto rilevanti per HSD S.p.A.

Alla luce dell'analisi di *risk assessment*, della natura, dimensioni e attività di HSD S.p.A., non tutte le fattispecie di reato previste dal Decreto presentano delle concrete possibilità di essere realizzate nell'ambito delle attività della Società.

L'elenco dei Reati presupposto giudicati rilevanti per HSD S.p.A. è contenuto nell'Allegato 2 "Mappatura delle Attività Sensibili e dei Processi Strumentali". Per le relative descrizioni e approfondimenti degli stessi si rimanda all'Allegato 1 "Approfondimento sui reati", allegata al presente Modello.

Si considerano rilevanti per la Società unicamente le seguenti categorie di reati presupposto (nei limiti delle sole fattispecie indicate nella mappatura delle attività sensibili):

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea;**
- **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;**

- Reati societari;
- Abusi di mercato;
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti contro l'industria e il commercio ;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati ambientali;
- Reati tributari;
- Contrabbando.

I reati di terrorismo di cui all'art. 25-quater, i reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies e 25-quater.1, i delitti in tema di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25-terdecies, i reati transnazionali, i reati di criminalità organizzata (ad esclusione del reato di associazione per delinquere (ex art. 416 c.p.), i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-quaterdecies e alcuni dei reati di cui alle categorie sopra elencate sono stati analizzati in sede di mappatura delle attività e dei processi strumentali. Tuttavia, dopo una attenta valutazione preliminare, supportata dall'ampio ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, rispetto ad essi non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto è inverosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione.

Per quanto attiene al reato di associazione a delinquere, ex art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali.

Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa delle fattispecie presupposto identificate in mappatura può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali). A seguito del recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. "Direttiva PIF"), sempre limitatamente alle fattispecie di reato già individuate in mappatura, tale accezione si considera comprensiva anche dei casi di perseguimento di finalità illecite lesive degli interessi finanziari dell'Unione Europea.

Per quanto attiene al reato di "autoriciclaggio" introdotto dalla L. 186/2014 sub art. 25-octies del D. Lgs. 231/01, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dall'art. 2 e 3 del Decreto, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta secondo due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati, sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati non colposi che già costituiscono fattispecie presupposto ai fini del Decreto oggetto di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato "strumentale" alla fattispecie presupposto di natura non-colposa già identificata in mappatura. Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del Decreto, sono quelli stabiliti nella parte speciale del modello per ogni macro-categoria di reato.
- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di un qualsiasi delitto non colposo (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura).

Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa, con particolare ma non esclusivo riferimento ai flussi connessi a operazioni di natura non ordinaria, quali fusioni, acquisizioni, cessioni di rami d'azienda, finanziamenti soci o intercompany, investimenti e gestioni dell'asset e degli investimenti, ecc.

Il compito di mantenere aggiornato l'allegato della mappatura delle attività sensibili è affidato alla Direzione di HSD S.p.A., di propria iniziativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna, nel quadro della costante attività di monitoraggio sull'attualità del Modello, anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, a mantenere costantemente aggiornato l'elenco dei reati presupposto e delle attività sensibili, anche alla luce di periodiche verifiche del processo di *risk assessment* che costituisce attività preliminare alla predisposizione del Modello.

Con riferimento ai reati rilevanti per HSD S.p.A. sono state individuate una serie di attività sensibili, ossia attività a rischio nell'ambito delle quali può potenzialmente essere commesso il reato presupposto. Le attività sensibili sono mappate nella Parte Speciale del presente Modello.

5. Finalità del Modello e rapporti con il Codice di Condotta BIESSE GROUP

Con l'adozione del proprio "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito "Modello") HSD S.p.A. intende conformarsi ai principi ispiratori del Decreto, nonché rendere più efficace il sistema dei controlli e di *Corporate governance*, in particolare rispetto all'obiettivo primario di prevenire la commissione dei reati.

Il **Modello** risponde all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche.

Il Modello si pone come **obiettivo principale** quello di:

- configurare un sistema strutturato e organico di **procedure e attività di controllo**, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare i reati contemplati dal Decreto;
- predisporre misure idonee a migliorare l'efficienza nello svolgimento delle attività nel costante rispetto della legge e delle regole, individuando ed eliminando tempestivamente situazioni di rischio.
- ribadire che i comportamenti illeciti, in violazione dei Principi contenuti nel Modello, o tali da configurare ipotesi di reato ai sensi del Decreto sono fortemente condannate da HSD S.p.A., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il **Codice di Condotta BIESSE GROUP** è uno strumento di portata generale, finalizzato alla promozione di una "etica aziendale" anche a prescindere dall'obiettivo di prevenzione dei reati presupposto e privo di specifiche procedure di attuazione

Il Codice di Condotta BIESSE GROUP rappresenta un presupposto del Modello, con il quale forma un *corpus* di norme interne con lo scopo complessivo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice di condotta BIESSE GROUP è allegato al Modello e ne costituisce parte integrante.

6. Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello organizzativo e gestionale è quello di rischio accettabile. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

7. Fasi di costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello Organizzativo si articola nelle fasi di seguito descritte:

1. Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

2. Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono state identificate:

- le aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto,
- i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

8. Adozione e aggiornamento del Modello HSD S.p.A.

8.1. Processo di adozione del Modello di HSD S.p.A.

HSD S.p.A. ha adottato il presente Modello con delibera del Consiglio di Amministrazione di HSD S.p.A. del 29/07/2009 e aggiornato con successive delibere.

Il Modello si fonda su un **processo preliminare di *risk assessment***, che ha consentito alla Società di mappare e individuare, con riferimento alle sue attività e tenuto conto della sua organizzazione, i profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

La metodologia di identificazione dei processi e sistemi di controllo per la prevenzione è definita nel documento di *risk assessment* e suoi successivi aggiornamenti, che qui si intende richiamato.

I risultati di tutto il processo preliminare all'adozione del presente Modello sono formalizzati in documenti agli atti di HSD S.p.A.. Il *risk assessment* costituisce presupposto essenziale del presente Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti. Si è proceduto, quindi, ad una valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile, secondo una metodologia di *risk assessment* basata sui seguenti elementi:

1. identificazione e ponderazione dei due macro assi per l'analisi del rischio:
 - asse probabilità, indicativo del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
 - asse impatto, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio;
2. assegnazione e ponderazione, per ognuno dei macro assi, di specifici parametri di valutazione, secondo il seguente schema:
 - Per l'asse probabilità:
 - frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta ed altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale (es.: valore economico delle operazioni o atti posti in essere, numero e tipologia di soggetti coinvolti, ecc.);
 - probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato ipotizzato (es. presunta "facilità" di realizzazione del comportamento delittuoso rispetto al contesto di riferimento);
 - eventuali precedenti di commissione dei reati nella Società o più in generale nel settore in cui essa opera.

- Per l'asse impatto:
 - gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231/2001 nello svolgimento dell'attività;
 - potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla Società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato e che potrebbe costituire una leva alla commissione della condotta illecita da parte del personale aziendale;
- 3. assegnazione di uno scoring ad ogni parametro di valutazione sulla base di una scala qualitativa (ad es. molto basso - basso - medio- alto - molto alto);
- 4. definizione dello scoring finale (di asse e totale) e assegnazione di un giudizio sintetico di rischio in base allo stesso, qualificato nel seguente modo: ROSSO – rischio alto, GIALLO – rischio medio, VERDE – rischio basso.

Si fa presente che le variabili di cui sopra sono state utilizzate al fine di definire una gradazione del rischio generale associato alle singole attività/processi sensibili.

Con riferimento ai reati di cui all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/01 (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590, comma III c.p.), vista la specificità tecnica dei singoli adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro richiesti dal D. Lgs. 81/08, le variabili d'analisi sopra esposte non sono state applicate e per tali aree si rimanda alle valutazioni di rischio esplicitate nel Documento di Valutazione dei Rischi adottato ai sensi del D. Lgs. 81/08.

L'Ufficio Affari Legali e l'Internal Audit di Gruppo hanno la responsabilità di conservare tutte le carte di lavoro e la documentazione a supporto del processo di identificazione delle attività di rischio e dei sistemi di governo e controllo delle stesse.

Il Modello è stato predisposto tenuto conto del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società, e per gli aspetti non regolamentati, al rispetto:

- delle **linee guida emanate da CONFINDUSTRIA** in tema di "modelli organizzativi, di gestione e controllo" nonché di quelle che saranno eventualmente elaborate da altre associazioni nel corso della durata del progetto;
- dei **principi di "best practice" in materia di controlli** (Guidance on Monitoring Internal Control Systems COSO 2009, Risk management – Principles and guidelines ISO 31000/2009);
- delle indicazioni emerse in **giurisprudenza** negli anni di applicazione del Decreto.

Le successive modifiche o integrazioni di carattere sostanziale, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza (intendendosi per tali le modifiche delle regole e dei principi generali contenuti nel presente Modello), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. Per l'adozione delle modifiche diverse da quelle sostanziali, il Consiglio di Amministrazione delega l'Internal Audit di Gruppo, che periodicamente riferisce al Consiglio sulla natura delle modifiche apportate.

8.2. Struttura del Modello e documenti che ne costituiscono presupposto o attuazione

Il Modello è così strutturato:

- **Parte Generale** che comprende, oltre ad una breve disamina della disciplina contenuta nel Decreto, le caratteristiche e le componenti essenziali del Modello, la disciplina delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
- **Parte Speciale** che individua, alla luce del *risk assessment*, per ciascuna categoria di reato, le attività "sensibili" (quelle cioè dove è teoricamente possibile la commissione del reato), i principi e le regole di organizzazione e gestione e le misure di controllo interno dedicate alla prevenzione del rischio-reato.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono parte integrante del presente Modello:

- il **Codice di Condotta BIESSE GROUP**, che definisce i principi di comportamento e i valori etico-sociali che devono ispirare la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi;
- l'"**allegato della mappatura delle attività sensibili**" rilevanti per HSD S.p.A. (*risk assessment*);
- le carte di lavoro del processo di adozione e implementazione del Modello;
- le **politiche aziendali** che concernono le attività a rischio;
- le **procedure operative** che concernono le attività a rischio;
- i **Manuali** e tutte le **disposizioni interne** che danno attuazione ai principi e agli elementi essenziali previsti dalle Parti Speciali del presente documento.

La Società definisce la propria organizzazione in un'articolazione di funzioni che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la gestione e il controllo delle attività a rischio ai sensi delle Parti Speciali del presente Modello.

La struttura organizzativa di HSD S.p.A. è rappresentata in un documento denominato “**Organigramma**”, nel quale sono definiti i ruoli e le linee di riporto funzionale e gerarchico.

L’**organigramma** e il **sistema di deleghe e procure** costituiscono parte integrante del presente Modello.

8.3. Modifiche e aggiornamento del Modello e delle procedure che ne costituiscono attuazione

Il **Consiglio di Amministrazione**, salvo quanto di seguito espressamente previsto, ha competenza esclusiva per l’adozione e la modificazione del Modello.

È riconosciuta al Presidente di HSD S.p.A. – anche su proposta e in ogni caso previa informativa all’Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo 11 - la facoltà di apportare al testo del Modello modifiche o integrazioni di carattere formale, qualora necessarie per una migliore organizzazione, chiarezza o efficacia espositiva.

Il Consiglio di Amministrazione, di propria iniziativa o su proposta dell’Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo 11, provvede a modificare tempestivamente il Modello qualora siano individuate:

- significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenziano l’inadeguatezza a garantire l’efficace prevenzione dei fatti di reato;
- mutamenti nel sistema normativo;
- mutamenti nell’organizzazione e nell’attività della Società.

L’Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo 11, deve prontamente segnalare in forma scritta, senza dilazione, al Presidente eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

La Direzione Generale provvede alle **modifiche delle procedure** necessarie per l’attuazione del Modello.

Le nuove procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate dai responsabili di funzione all’Organismo di Vigilanza.

La funzione Internal Audit di Gruppo predispone e mantiene aggiornato un **Elenco delle procedure operative di attuazione del Modello**. L’elenco deve essere comunicato all’Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo 11.

9. Destinatari del Modello HSD S.p.A.

Il presente Modello si applica:

1. a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua autonoma unità organizzativa **in Italia**;
2. ai dipendenti della Società, ancorché **distaccati all'estero** per lo svolgimento dell'attività;
3. a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro temporaneo, interinale o parasubordinato;
4. a coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano in nome e per conto di HSD S.p.A. nell'ambito delle attività a rischio reato, nei limiti di quanto qui di seguito specificato.

Con riferimento ai soggetti che non appartengono al personale della società, valgono le seguenti regole:

- se i soggetti terzi operano **in nome, per conto e in rappresentanza di HSD S.p.A.** nell'ambito delle **attività sensibili** di cui alla Parte Speciale del presente Modello, a essi si applicano le prescrizioni del Modello per le attività sensibili gestite, a condizione che i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti prevedano **apposite clausole** che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della società;
- se i soggetti terzi agiscono **nell'interesse di HSD S.p.A.** nell'ambito delle **attività sensibili** di cui alla Parte Speciale del presente Modello, in quanto legati alla stessa da **rapporti giuridici contrattuali o da altri accordi** (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business), a essi si applicano le prescrizioni del Modello per le attività sensibili gestite nell'interesse di HSD S.p.A., a condizione che i contratti o gli accordi che legano tali soggetti alla Società prevedano **apposite clausole** che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente Modello, nonché, qualora ritenuto opportuno, l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Qualora la parte terza richiesta di aderire al Modello di HSD S.p.A. dichiari di essere dotata di un **proprio Modello** ai sensi del Decreto, HSD S.p.A. richiede copia del Modello della parte terza e specifica attestazione circa la volontà di dare attuazione alle proprie misure di prevenzione e controllo nell'ambito delle attività che gestisce per conto o nell'interesse di HSD S.p.A.

Qualora la parte terza *non agisca nell'ambito di attività sensibili*, HSD S.p.A. potrà valutare l'opportunità di richiedere l'adesione al Codice di Condotta BIESSE GROUP, attraverso le medesime modalità stabilite dai punti precedenti per il Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello rispetto ai soggetti terzi, la Direzione Generale e l'Organismo di vigilanza, stabiliscono le tipologie di rapporti giuridici a cui chiedere il rispetto del presente Modello alla luce:

- della natura dell'attività svolta dal soggetto terzo rispetto ad attività sensibili e protocolli di prevenzione individuati nella successiva Parte Speciale;
- della rilevanza quantitativa e qualitativa dell'attività svolta dal soggetto terzo rispetto al suo possibile ruolo nella potenziale commissione di un reato.

Il responsabile Ufficio Affari Legali e la Direzione Risorse Umane di Gruppo, sentito l'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo 11, determinano le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti.

Il Modello determina nel successivo paragrafo, "sistema sanzionatorio", le misure sanzionatorie applicabili ai soggetti terzi destinatari del presente Modello in caso di violazioni accertate delle prescrizioni ivi contenute.

Tutti i soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con HSD S.p.A..

HSD S.p.A. condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare a essa un vantaggio.

10. Diffusione e formazione

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutto il personale della Società e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, sia attuali che futuri.

Il Modello, in fase di prima applicazione, è comunicato a cura della Direzione Generale con il supporto della Funzione HR di Gruppo a tutto il personale e agli organi societari, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello. Il Modello è comunicato con le medesime modalità a tutti i neoassunti.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Modello deve essere affisso nella bacheca aziendale.

Eventuali nuove edizioni del Modello sono rese note a tutto il personale e agli organi aziendali mediante comunicazione interna via posta elettronica e mediante affissione in bacheca, con espresso rinvio alla sezione del sito Intranet aziendale ove il Modello è pubblicato.

L'Ufficio Affari Legali di Gruppo verifica che il Modello pubblicato nell'Intranet aziendale sia sempre nell'ultima versione aggiornata.

Le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società sono stabilite ai sensi di quanto previsto dal paragrafo "Destinatari del Modello".

HSD S.p.A. attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto e del Modello a tutto il personale. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Generale con il supporto della Direzione Risorse Umane di Gruppo e in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo 11.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti coloro a cui è destinata. La partecipazione alla formazione deve essere attestata con mezzi certi.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma di HSD S.p.A.;
- dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- del livello di rischio dell'area in cui opera il soggetto;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

Per gli operai o gli impiegati dei primi livelli la formazione può avvenire nell'ambito di altre iniziative di formazione e può essere limitata alle specifiche procedure che interessano l'attività a rischio nella quale sono coinvolti.

HSD S.p.A. si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento, nonché a formare coloro che sono nel tempo assunti.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione è operata da giuristi o esperti competenti nella disciplina dettata dal Decreto.

Le iniziative e i contenuti dei programmi di formazione sono comunicati dall'Organismo di Vigilanza, di cui al successivo paragrafo 11, il quale può farsi promotore di iniziative di formazione, qualora ritenute necessarie alla luce di criticità o di carenze conoscitive emerse durante la propria attività di vigilanza.

11. L'Organismo di Vigilanza

11.1. Nomina e composizione

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6, 1, b) del D. Lgs. 231/2001), denominato Organismo di Vigilanza (in seguito anche "OdV").

L'Organismo di Vigilanza di HSD S.p.A. è nominato dal Consiglio di Amministrazione con delibera motivata e riporta direttamente a tale organo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza devono garantire:

- **autonomia**, intesa come libertà di iniziativa, di decisione e di esecuzione delle proprie funzioni;
- **indipendenza**, intesa come assenza di legami, interessi o forme di interferenza con gli organi societari o altre funzioni aziendali;
- **professionalità**, intesa come patrimonio di strumenti e conoscenze tecniche specialistiche (giuridiche, contabili, aziendali ed organizzative o di controllo interno);
- **continuità d'azione**, intesa come capacità dell'organo di agire in tempi rapidi e di operare con impegno diligente e costante nel tempo.

Tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei seguenti **requisiti di eleggibilità**:

- non essere stati condannati o non aver patteggiato la pena per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- non essere falliti, o essere stati condannati a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- non avere vincoli di parentela con membri del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti apicali, né essere legati a HSD S.p.A. da interessi economici tali da ingenerare una situazione di conflitto di interesse che possa inficiarne l'obiettività di giudizio. Ogni eventuale situazione di conflitto di interesse sopravvenuta dopo la nomina sarà valutata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

L' Organismo di Vigilanza di HSD S.p.A. è costituito in forma collegiale e si compone di tre membri:

- Presidente (professionista esterno);
- Responsabile Ufficio Affari Legali di Gruppo;

- Responsabile Internal Audit di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, al quale l'Organismo di Vigilanza stesso può delegare specifiche funzioni. In caso di parità di voti, prevale il voto del Presidente. L'Organismo di Vigilanza può dotarsi di un proprio **Regolamento**, che disciplina le modalità di svolgimento delle sue attività.

La nomina dei membri dell'OdV è formalmente accettata dai soggetti nominati attraverso la sottoscrizione di una lettera di incarico predisposta da HSD S.p.A.. I nomi dei membri dell'OdV sono resi noti a tutto il personale della Società mediante apposita comunicazione interna.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati, salvi i casi di recesso, decadenza o revoca dall'incarico di seguito specificati.

I membri sono rieleggibili.

Ciascun componente dell'Organismo può **recedere** in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno quattro mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

Oltre al recesso, costituiscono **cause di decadenza** dall'incarico la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico. In caso di recesso o decadenza di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

La **revoca** dall'incarico di membro dell'OdV avviene attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di **giusta causa**. È considerata giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- la perdita della qualifica di amministratore indipendente;
- la perdita del requisito legale alla qualifica di responsabile dell'Internal Audit o del responsabile dell'Ufficio Affari Legali di Gruppo;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV o in generale l'impossibilità di garantire continuità di azione;
- la violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 2-bis, lettera d) del D. Lgs. 231/2001).

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca il membro divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede immediatamente alla sua sostituzione.

L'Organismo si riunisce con cadenza almeno trimestrale e comunque secondo quanto dallo stesso deliberato nel proprio "regolamento di funzionamento".

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti quali, a titolo di esempio, i membri del Collegio Sindacale ed i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

11.2. Funzione

All'Organismo di Vigilanza di HSD S.p.A. competono le **seguenti funzioni**, che esercita nei limiti dei poteri ad esso espressamente conferiti e attraverso le modalità specificatamente descritte dal presente Modello:

- vigilare con continuità di azione sull'osservanza del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso;
- vigilare con continuità di azione sull'efficacia del Modello in relazione all'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati rilevanti per HSD S.p.A.;
- vigilare con continuità di azione sull'effettiva attuazione dei principi e delle prescrizioni del Modello nelle procedure, nelle prassi operative aziendali e nel sistema di controllo interno;
- acquisire informazioni relative alle violazioni delle disposizioni del Modello, attraverso il sistema delle segnalazioni e l'instaurazione di flussi informativi con il personale;
- coordinarsi con gli altri organismi aziendali dotati di poteri di controllo;
- attivare i procedimenti disciplinari per violazioni al Modello;
- vigilare sullo stato di aggiornamento del Modello e promuoverne la modifica quando si riscontrino mutamenti della struttura e dell'organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

11.3. Poteri e doveri

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni.

L'Organismo di Vigilanza decide le proprie azioni e iniziative senza dover richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente il Consiglio di Amministrazione o la direzione aziendale.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale relativi allo svolgimento delle attività di HSD S.p.A..

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti **poteri di iniziativa e controllo**, che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- **accedere a tutte le informazioni aziendali** concernenti le attività sensibili elencate nella Parte Speciale del presente Modello;
- **chiedere informazioni o l'esibizione di documenti** pertinenti alle attività a rischio, a tutto il personale e agli organi sociali;
- **convocare il personale** di HSD S.p.A.;
- **convocare gli amministratori** di HSD S.p.A. attraverso richiesta scritta e motivata per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti;
- **convocare il collegio sindacale e la società di revisione** attraverso richiesta scritta e motivata per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a **soggetti non appartenenti al personale di HSD S.p.A.**, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- essere periodicamente informato dai responsabili di funzioni attraverso i **flussi informativi** organizzati dallo stesso OdV;
- avvalersi, per lo svolgimento delle sue attività di vigilanza, dell'ausilio e del **supporto del personale dipendente di HSD S.p.A.**, previo congruo preavviso e nel rispetto dei diritti individuali dei lavoratori;
- avvalersi del personale appartenente alla funzione di **Internal Auditing** di Gruppo per le attività di verifica;
- avvalersi, utilizzando il proprio budget, di **consulenti esterni** per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche, ovvero per svolgere l'attività ispettiva;

- **ricevere le segnalazioni** circa violazioni o sospette violazioni al Modello, accertarle e proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al sistema sanzionatorio previsto dal presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha **potere autonomo di spesa**, nell'ambito di un budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il budget annuale è destinato allo svolgimento delle ordinarie attività di vigilanza e, in particolare, alle attività ispettive. Qualora in caso di segnalazione vi sia la necessità di procedere ad accertamenti o verifiche interne urgenti, l'OdV può avanzare al Presidente del Consiglio di Amministrazione di HSD S.p.A. la richiesta di fondi extra-budget. Il diniego alla richiesta dell'OdV deve essere motivato per iscritto.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, deve ottemperare ai **seguenti doveri**:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, **attività ispettive periodiche**, occasionalmente anche a sorpresa, la cui cadenza è predeterminata dallo stesso OdV in considerazione ai vari settori di intervento;
- sottoporre il Modello a verifica periodica e, se necessario, proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
- informare il Consiglio di Amministrazione di fatti rilevanti o eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza;
- redigere almeno annualmente una **relazione scritta al Consiglio di Amministrazione**, avente i contenuti minimi indicati nel presente Modello;
- procedere all'accertamento delle segnalazioni ricevute;
- attivare un sistema di **flussi informativi**, anche mediante incontri personali, con i responsabili delle funzioni aziendali e con gli apicali aventi poteri esecutivi;
- **documentare puntualmente tutte le attività svolte**, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni raccolte e le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate dall'azione di vigilanza.

11.4. Obblighi informativi dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce *esclusivamente* al Consiglio di Amministrazione.

Nei casi di urgenza, può riferire direttamente al Presidente di HSD S.p.A., salvo informare successivamente l'intero Consiglio di Amministrazione.

Qualora i fatti rilevanti attengano a violazioni del Modello dalle quali possano derivare conseguenze dannose per HSD S.p.A., l'OdV informa anche il Collegio Sindacale.

Fatte salve comunicazioni obbligatorie al Consiglio di Amministrazione e gli adempimenti relativi alla scoperta e gestione delle segnalazioni, i componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo a qualsiasi titolo si avvale, sono tenuti all'**obbligo di riservatezza** su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà a propria volta presentare richieste in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Il Collegio Sindacale ha la facoltà di convocare l'OdV, qualora si renda necessario per l'espletamento delle sue funzioni, per richiedere informazioni in merito alle attività di vigilanza sul Modello o per informarlo in merito a criticità emerse nell'ambito del controllo sindacale.

È fatto obbligo all'OdV di redigere annualmente una relazione **scritta al Consiglio di Amministrazione**, contenente quanto meno le seguenti informazioni:

- il numero e la data delle riunioni;
- le verifiche e le ispezioni effettuate con evidenza dei risultati e delle criticità emerse e con allegazione del relativo report in caso di audit; in caso di criticità, l'OdV può proporre le opportune azioni correttive;
- eventuali lacune o problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello, tra cui, in particolare:
 - l'assenza di procedure,
 - l'incoerenza tra procedura e prassi operativa,
 - la scarsa conoscenza della procedura da parte del personale di HSD S.p.A.;
- eventuali lacune o problematiche segnalate dai responsabili di funzione con riferimento all'effettiva attuazione del Modello;
- eventuali nuove attività per le quali il Modello non prevede misure di prevenzione;
- il resoconto delle segnalazioni di violazioni del Codice di Condotta BIESSE GROUP o del Modello giudicate pertinenti e dunque accertate, la sintesi dei loro esiti (se in precedenza già comunicati), le azioni correttive poste in essere dalla Società o da implementare per il futuro;

- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle attività a rischio di cui alla successiva Parte Speciale;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e sull'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello.

Non essendo la Società tra i destinatari, puntualmente elencati dagli artt. 10 e seguenti, del D. Lgs. 231/2007 in materia di antiriciclaggio, l'Organismo di Vigilanza non è soggetto ai doveri di comunicazione previsti dall'art. 52 dello stesso decreto.

Tuttavia, nel caso in cui venga a conoscenza, nel corso delle sue attività, di accadimenti sensibili rispetto alle fattispecie di reato previste all'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare tempestivamente la situazione e intraprendere tutte le azioni che riterrà opportune (comunicazioni al C.d.A., attivazione del sistema sanzionatorio, ecc.).

È fatta salva in ogni caso la rigorosa applicazione dei protocolli di controllo in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui al presente Modello.

11.5. Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del sistema di prevenzione dei reati adottato da HSD S.p.A., fornendo le informazioni necessarie o utili affinché l'Organismo possa svolgere la propria funzione di vigilanza.

Sono **obbligatori** i seguenti flussi informativi:

- **da parte di tutti i destinatari del Modello:** "segnalazioni" di violazioni del Modello, ai sensi del paragrafo "Gestione delle segnalazioni".
- **da parte dei soggetti a cui è richiesta una collaborazione occasionale da parte dell'Organismo di Vigilanza:** le informazioni di volta in volta richieste dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle ispezioni o delle ordinarie attività di vigilanza.
- **da parte dei Responsabili di Funzione, ciascuno per le proprie competenze:** con periodicità predeterminata dallo stesso OdV, tramite incontri personali o richieste scritte o con le modalità di volta in volta ritenute più efficaci, i seguenti flussi informativi:
 - eventi o operazioni qualificate come tipiche attività a rischio dalla Parte Speciale del presente Modello;
 - verbali del Consiglio di Amministrazione;

- il bilancio civilistico, il bilancio consolidato e le relative relazioni;
- l'organigramma e il suo aggiornamento;
- le *job description*;
- attribuzione di nuove deleghe o procure, la revoca o la modifica di quelle esistenti;
- procedure operative aziendali richiamate dal presente Modello, nonché successive modifiche o eventuali deroghe; in caso di modifica o di deroga, la comunicazione deve essere motivata circa l'opportunità o la necessità che è all'origine della scelta;
- un elenco aggiornato (possibilmente annuale) dei rapporti significativi con consulenti o soggetti terzi che agiscono in nome o per conto di HSD S.p.A.;
- i contratti di servizio infragruppo;
- politiche aziendali in materia giuslavoristica, fiscale, amministrativa, ambientale o di gestione del sistema sicurezza sui luoghi di lavoro;
- l'inizio di nuovi business;
- lo sviluppo di nuovi prodotti; eventuali nuove richieste di brevetto o di altro titolo di proprietà industriale;
- elenco commesse su base annua e copia dei contratti relativi a nuove commesse di rilevante entità;
- partecipazione a gare o a trattative private per l'ottenimento di una commessa;
- l'instaurarsi di nuovi procedimenti e lo status di procedimenti già pendenti presso l'Autorità giudiziaria per fatti che attengono alle attività della Società;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, amministrazione finanziaria o da qualsiasi altra autorità di controllo, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che riguardano le attività della Società;
- l'avvio e l'esito di procedimenti di verifica e controllo di qualunque natura svolti da Autorità pubbliche di vigilanza o enti pubblici (Consob, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, ARPA, ASL, Ministeri, etc.);
- infortuni sul lavoro, anche di lieve entità, su base trimestrale; nel caso di infortuni gravi, descrizione dell'evento e, ove possibile, ricostruzione delle cause che lo hanno generato;

- operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di Aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni anche nell'ambito del Gruppo che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;
 - decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, anche europei;
 - tutte le informazioni che la Parte Speciale del presente Modello richiede espressamente di predisporre e comunicare all'Organismo.
- **titolare del potere disciplinare:** procedimenti disciplinari per violazioni del Codice di Condotta BIESSE GROUP o del Modello.

12. Modello e società del Gruppo. Servizi infragruppo.

Le società del Gruppo BIESSE possono adottare, per le finalità indicate nel Decreto, un proprio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo".

Nella predisposizione del loro modello le società del Gruppo si ispirano ai principi e ai contenuti nel Modello di Biesse S.p.A., salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione, al tipo di attività, nonché alla struttura delle deleghe interne di potere, che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più razionalmente ed efficacemente gli obiettivi indicati nel Modello. A questo scopo, le società del Gruppo possono chiedere il supporto dell'Ufficio Affari Legali e all'Internal Auditing di Gruppo.

Gli Organismi di Vigilanza, nominati dalle società del Gruppo, informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di Biesse S.p.A. in merito alle violazioni del proprio Modello o del Codice di Condotta BIESSE GROUP per le quali siano state applicate sanzioni disciplinari, nonché in merito all'apertura di un procedimento giudiziario a carico della società ai sensi e agli effetti del Decreto, specificandone gli estremi.

L'Organismo di Vigilanza di Biesse S.p.A. può, ove necessario al compiuto svolgimento delle proprie funzioni, chiedere informazioni al corrispondente Organismo di Vigilanza delle società del Gruppo direttamente controllate.

Le prestazioni di servizi, svolte da Biesse S.p.A. a favore di società del Gruppo, che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui alla successiva Parte Speciale, devono essere **disciplinate da un contratto scritto**.

Il contratto è comunicato all'Organismo di Vigilanza sia di HSD S.p.A. che di Biesse S.p.A..

Il contratto di prestazione di servizi deve prevedere, oltre alla descrizione del servizio prestato, le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società beneficiaria del servizio di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate a Biesse S.p.A., ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza di Biesse S.p.A. di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza o funzione equivalente della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni in relazione allo svolgimento dei servizi richiesti a Biesse S.p.A.;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza di Biesse S.p.A., ovvero - previa informazione a quest'ultimo - alle funzioni di BIESSE S.p.A., al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di HSD S.p.A., con il supporto dell'Ufficio Affari Legali di Gruppo, propone e cura l'adozione e il rispetto delle procedure sopra indicate.

13. Gestione delle segnalazioni

HSD S.p.A. adotta le misure ritenute più opportune per facilitare la scoperta di violazioni al Modello e la loro tempestiva segnalazione.

Ogni comportamento o evento che:

- possa integrare un reato presupposto ai sensi del Decreto,
- possa costituire una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione anche qualora nessun reato possa dirsi integrato,
- deve essere immediatamente comunicato da parte di chiunque ne sia a conoscenza all'Organismo di Vigilanza.

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello adottato (secondo quanto definito al successivo paragrafo 13.1 "Modalità di trasmissione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e loro valutazione").

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Inoltre:

- a) nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile;
- b) la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata;
- c) quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla L. 179/2017, tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

13.1. Modalità di trasmissione delle informazioni e delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e loro valutazione

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice di Condotta di Biesse Group, ovvero a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, devono essere effettuate per iscritto ed in forma non anonima. L'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza

circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Biesse S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;

- le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste ai precedenti paragrafi;
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni. Deve motivare per iscritto le ragioni delle decisioni ed eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna. Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui al successivo capitolo 14;
- tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'Organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

Si sottolinea che sull'Organismo di Vigilanza non incombe l'obbligo di agire ogni volta che venga fatta una segnalazione in quanto è rimessa alla sua discrezionalità e responsabilità la decisione di agire e attivarsi.

Nell'ambito delle specifiche procedure aziendali sono istituiti canali informativi dedicati da parte dell'Organismo di Vigilanza, con la funzione di:

- facilitare il flusso di informazioni e segnalazioni verso l'Organismo;
- risolvere rapidamente casi incerti e dubbi;
- garantire, in caso di segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le modalità di trasmissione e comunicazione (sia per le informazioni che per le segnalazioni) comprendono:

- indirizzo di posta elettronica esclusivamente dell'Organismo di Vigilanza: segnalazioni.odv.hsd@abanet.it

- indirizzo postale a mezzo busta chiusa: alla c.a. del dott. Giuseppe Carnesecchi, c/o BDO Italia S.p.A. viale Abruzzi 94 – 20131 Milano; in questo caso la trasmissione è destinata all'attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di trasmissione e comunicazione (sia per le informazioni che per le segnalazioni) sono dettagliate nell'Allegato 6.

Ogni informazione, segnalazione, report inviato all'Organismo è conservato da quest'ultimo in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di anni 10.

L'Organismo di Vigilanza definisce le regole e le modalità di accesso al data base nel rispetto della legislazione vigente in materia di riservatezza e protezione dei dati e, in particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge 179/2017.

14. Il sistema sanzionatorio

14.1. Principi generali

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello stesso. Sono destinatari del sistema disciplinare tutti i destinatari del Modello (per le parti terze, nei limiti degli obblighi concordati).

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i Dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Il sistema sanzionatorio contenuto nel presente Modello deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile e visibile a tutto il personale di HSD S.p.A..

Le misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituiscono ulteriori sanzioni di natura penale, amministrativa, civile e tributaria che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte. L'erogazione delle sanzioni disciplinari prescinde quindi dall'esito della conclusione del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria allorché il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da HSD S.p.A. in piena autonomia ed a prescindere dalle conseguenze che eventuali comportamenti difforni possano comportare.

Le sanzioni disciplinari possono essere applicate in relazione a comportamenti difformi dalle prescrizioni del presente Modello, anche se nessun procedimento ne sia derivato, ai sensi del Decreto, a carico di HSD S.p.A..

La sanzione disciplinare adottata ai sensi del Modello deve essere, in ogni caso, commisurata alla violazione accertata, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

- livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
- eventuale esistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso soggetto;
- intenzionalità del comportamento e gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui HSD S.p.A. può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.

Deve essere assicurato il diritto di difesa al soggetto a cui la violazione è contestata.

14.2. Titorità del potere disciplinare

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi che risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni di HSD S.p.A..

Per quanto riguarda le violazioni accertate dall'Organismo di Vigilanza, esso provvederà a segnalarle al titolare del potere disciplinare, secondo quanto previsto dal paragrafo "Gestione delle segnalazioni".

L'Organismo di Vigilanza può partecipare, senza diritto di intervento, alle fasi del procedimento disciplinare e deve in ogni caso essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello, o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello.

Qualora la violazione accertata abbia evidenziato carenze significative nelle misure di prevenzione e controllo, l'Organismo di Vigilanza propone tempestivamente le modifiche o le integrazioni ritenute necessarie al Modello o alle procedure che ne costituiscono attuazione.

In ogni caso, l'OdV deve vigilare affinché HSD S.p.A. ponga in essere le azioni ritenute più opportune per eliminare o ridurre il rischio che violazioni della specie di quella accertata all'esito del procedimento disciplinare possano ripetersi in futuro.

14.3. Misure nei confronti dei Dipendenti

Il comportamento del lavoratore dipendente che viola le regole previste dal Modello è definito illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale, di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali, di legge o di contratto, applicabili, anche in considerazione del sistema delle relazioni sindacali in essere e dell'articolato normativo esistente a riguardo dei contatti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale di HSD S.p.A..

Il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste anche dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al vigente CCNL per il personale dipendente. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Il lavoratore responsabile di illeciti disciplinari ai sensi del presente Modello è soggetto, in relazione alla natura e gravità dell'illecito, alle seguenti sanzioni disciplinari:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria, calcolata sul minimo tabellare;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di 3 giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

Il lavoratore che commetta un illecito disciplinare ai sensi del paragrafo 14.4 incorre nel provvedimento del **richiamo scritto**, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza di specifiche disposizioni.

Il lavoratore che essendo già incorso nel provvedimento del richiamo scritto persista nella violazione o commetta un illecito grave ai sensi del paragrafo 14.4 incorre nel provvedimento della **sanzione pecuniaria**. La multa è commisurata ai sensi della normativa in vigore.

Il lavoratore che, nel commettere un illecito disciplinare compia atti contrari all'interesse di HSD S.p.A. arrecandole un danno o esponendola a una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda, incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione**. Nello stesso provvedimento incorre il lavoratore che, essendo già incorso nel provvedimento della multa, persista nella violazione. Il lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione ai sensi della normativa in vigore. Qualora l'illecito disciplinare costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso neppure in via provvisoria, il lavoratore

potrà subire il **licenziamento** senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare e ferme restando le sue eventuali autonome responsabilità di carattere penale. Con la contestazione dell'illecito, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

14.4. Illeciti disciplinari

A titolo esemplificativo e non esaustivo costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la commissione di un reato presupposto previsto dal Decreto;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi di comportamento delle procedure operative aziendali che costituiscono attuazione del Codice di condotta BIESSE GROUP e del Modello;
- l'omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti in capo al personale dirigente di HSD S.p.A. ai sensi della Parte Speciale del presente Modello;
- la violazione delle regole relative alla formazione e attuazione delle decisioni; violazione delle procure e dei poteri di spesa e di rappresentanza formalmente attribuiti;
- la redazione, anche in concorso con altri, di documentazione aziendale non veritiera;
- l'agevolazione nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema interno di controllo;
- le condotte idonee a ostacolare i controlli dell'Organismo di vigilanza, ivi comprese dichiarazioni mendaci alle richieste di informazioni o la mancata collaborazione nell'ambito delle attività di verifica;
- qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo interno previsto dal Modello, ivi compreso l'impedito accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli delle procedure aziendali, la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura;

- la mancata segnalazione di fatti di reato di cui si abbia conoscenza diretta;

Costituiscono **violazione grave**:

- la commissione, accertata con sentenza di condanna, di un reato presupposto previsto dal Decreto;

la reiterazione di uno qualsiasi degli illeciti disciplinari sopra elencati. violazioni gravi possono portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari.

Eventuali altre tipologie di violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare, alla luce delle circostanze concrete e della colpevolezza dell'autore dell'illecito, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

14.5. Sanzioni per personale dirigente

Se la violazione riguarda i **Dirigenti**, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL a loro applicato.

Se la violazione è grave o è reiterata può essere disposto il licenziamento per giusta causa.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Resta salvo, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni di legge e di contratto collettivo, ogni diritto dell'azienda ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dirigente, a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure che delle norme comportamentali previste dal Decreto.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni preposte.

In particolare per quanto concerne il personale dirigente, nel caso di violazione dei principi generali del modello organizzativo o delle procedure aziendali, l'organo competente a rilevare infrazioni e applicare sanzioni è il Consiglio di Amministrazione o soggetto o organo da questo delegato, che provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

14.6. Misure nei confronti degli Amministratori e dei sindaci

Se la violazione riguarda un **Amministratore** della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione scritta all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione del soggetto o dei soggetti, invitando a partecipare anche l'OdV e il collegio sindacale. Nel corso dell'audizione sono acquisite le eventuali deduzioni difensive, alle quali segue ogni accertamento ritenuto opportuno.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del collegio sindacale, può applicare le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- a. richiamo formale scritto, in caso di violazioni lievi;
- b. in caso di violazione grave, sanzione pecuniaria pari al massimo a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c. in caso di violazione grave o reiterata o dalla quale sono derivate conseguenze dannose per HSD S.p.A., la revoca, totale o parziale, dei poteri e delle procure;
- d. qualora la violazione sia tale da ledere la fiducia della Società, il Consiglio di Amministrazione, anche su proposta del Collegio Sindacale, convoca l'Assemblea per la revoca della carica.

In caso di violazione da parte di un componente del **Collegio Sindacale**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione dispone l'audizione dell'interessato o degli interessati, invitando a partecipare anche l'OdV. Nel corso dell'audizione sono acquisite le eventuali deduzioni difensive, alle quali seguono gli accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni gravi può proporre all'Assemblea la revoca del/i componente/i del collegio sindacale. Qualora il comportamento del membro/i del collegio o dell'intero collegio sindacale leda la fiducia della Società sulla affidabilità dell'organo, l'assemblea potrà revocare e sostituire l'intero collegio.

14.7. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

In caso di violazione da parte di **soggetti esterni** destinatari del Modello e ai quali HSD S.p.A. ha richiesto l'adesione al proprio Modello tramite specifiche clausole contrattuali, le sanzioni applicabili sono le seguenti, salvo che sia diversamente stabilito dal contratto con la controparte:

- a. diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- b. applicazione di una penale proporzionata al valore economico del contratto;

- c. in caso di violazioni gravi o ripetute, l'immediata rescissione del contratto o la risoluzione degli accordi commerciali in essere.

La sanzione è valutata dal responsabile dell'area aziendale al quale il contratto si riferisce e irrogata dal Presidente o dall'intero Consiglio di Amministrazione, a seconda della rilevanza del contratto.

La sanzione può essere altresì proposta dall'Organismo di Vigilanza, qualora della violazione sia venuta a sua conoscenza attraverso il sistema delle segnalazioni.

14.8. Misure in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, prevede sanzioni da applicare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa.

In particolare:

- nei confronti dei membri dell'OdV, la violazione di tali misure, è causa di revoca; si applicano altresì le sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 14.3, 14.5, 14.6 e 14.7 laddove applicabili (es. dipendente consulente, sindaco); il processo di accertamento della violazione e decisione rispetto alla sanzione da applicare è in capo al CDA;
- nei confronti degli eventuali invitati permanenti alle adunanze dell'Organismo di Vigilanza (membri del Collegio Sindacale, Amministratori, dirigenti, lavoratori subordinati, consulenti), la violazione di tali misure comporta le sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 14.3, 14.5, 14.6 e 14.7;
- nei confronti di altri soggetti, la violazione di tali misure comporta l'applicazione delle sanzioni di cui ai precedenti paragrafi 14.3, 14.5, 14.6 e 14.7.

Le sanzioni sopra richiamate sono applicate nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o

discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

14.9. Verifiche periodiche del Modello

L'attività di vigilanza svolta continuativamente dall'Organismo per: 1) verificare l'effettività del Modello (vale a dire, la coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello medesimo), 2) effettuare la valutazione periodica dell'adeguatezza, rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati di cui al Decreto, delle procedure codificate che disciplinano le attività a rischio e 3) procedere agli opportuni aggiornamenti del Modello, si concretizza, in primis, nel Piano di Lavoro dell'O.d.V..

Il sistema di controllo è atto a:

- assicurare che le modalità operative soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;
- individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive;
- sviluppare, in azienda, la cultura del controllo, anche al fine di supportare al meglio eventuali visite ispettive da parte di altri soggetti deputati, a diverso titolo, ad attività di verifica.

A tal fine, tale attività di controllo viene effettuata dall'O.d.V. attraverso:

- a) il flusso di informazioni;
- b) verifiche periodiche mirate sulle "attività sensibili";
- c) riunioni con personale chiave dell'impresa o con alcuni partner, consulenti o agenti.

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica pianificate l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di personale di altre funzioni, non coinvolte nelle attività verificate, con specifiche competenze, o di consulenti esterni.

L'Organismo di Vigilanza, mediante appositi archivi (cartacei o informatici), cura la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo, nonché la trasmissione della documentazione rilevante agli altri Organi Sociali interessati.

HSD S.p.A. considera i risultati di queste verifiche come fondamentali per il miglioramento del proprio Modello Organizzativo. Pertanto, anche al fine di garantire l'effettiva attuazione del Modello, i riscontri

delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il Sistema Disciplinare descritto nel Capitolo 14 (Parte Generale) del presente Modello.

