

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL
DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001
DI
HOFI S.P.A.**

Approvazione	01.09.2022
I aggiornamento	15.12.2023

<u>INDICE PARTE GENERALE</u>		
1.	La Responsabilità Amministrativa degli Enti ex D.Lgs 231/2011	pag.6
1.1.	Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001	pag. 6
1.2.	I reati presupposto	pag. 7
1.3.	Le sanzioni	pag. 17
2.	Il modello di organizzazione, gestione e controllo e le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	pag. 18
2.1.	Le previsioni del Decreto	pag. 18
2.2.	Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria	pag. 20
3.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di HOFI S.p.A.	pag. 20
3.1.	L'attività di HOFI S.p.A.	pag. 20
3.2.	Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società ed i successivi aggiornamenti	pag. 21
3.3.	La struttura del Modello	pag. 22
4.	Il Modello di <i>governance</i> e la struttura organizzativa di HOFI	pag. 24
4.1.	Il modello di <i>governance</i>	pag. 24
4.2.	La struttura organizzativa	pag. 24
5.	Il sistema di deleghe e procure	pag. 25
6.	La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. La Gestione Operativa e il Sistema di Monitoraggio della sicurezza	pag. 25
7.	Procedure manuali ed informatiche	pag. 26
8.	Il controllo di gestione	pag.27
9.	L'Organismo di Vigilanza	pag. 27
9.1.	La nomina, la composizione dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi requisiti	pag. 27

9.2.	I casi di ineleggibilità e decadenza	pag. 28
9.3.	La durata dell'incarico e le cause di cessazione	pag. 28
9.4.	Le risorse dell'Organismo di Vigilanza	pag. 29
9.5.	I compiti e i poteri	pag. 29
9.6.	Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	pag. 31
9.7.	Il riporto informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza	pag. 31
9.8.	Whistleblowing	pag. 32
10.	Il Codice Etico	pag. 34
11.	Il Sistema Disciplinare di HOFI	pag. 34
11.1.	L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare	pag. 34
11.2.	La struttura del Sistema Disciplinare	pag. 35
11.2.1.	I destinatari del Sistema Disciplinare	pag. 35
11.2.2.	Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare	pag. 36
11.2.3.	Le sanzioni	pag. 37
11.2.4.	Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	pag. 40
12.	Comunicazione e formazione sul Modello e sui protocolli	pag. 41
12.1.	La comunicazione ed il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi	pag. 41
12.2.	La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi	pag. 41
13.	Aggiornamento del Modello	pag. 42

INDICE PARTI SPECIALI

- Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B – Reati societari;
- Parte Speciale C – Corruzione tra privati;
- Parte Speciale D – Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio;
- Parte Speciale E – Reati di criminalità organizzata;
- Parte Speciale F – Reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci;
- Parte Speciale G – Delitti contro l'industria ed il commercio;
- Parte Speciale H – Reati contro i diritti d'autore;
- Parte Speciale I – Reati informatici;
- Parte Speciale L – Reati tributari.

PARTE GENERALE

1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti ex D.lgs. 231/2001

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, il “**Decreto**”), ha attuato la delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il Decreto ha introdotto a carico degli enti, un regime di responsabilità amministrativa, assimilabile ad una responsabilità penale, nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, sia organica che volontaria, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (soggetti c.d. “apicali”)¹;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera *a* (soggetti c.d. “subordinati”).

È stato così superato l'antico principio *societas delinquere non potest*² ed enucleata una responsabilità autonoma della persona giuridica.

Quanto ai soggetti destinatari della nuova forma di responsabilità, il Decreto specifica che si tratta di “enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”. Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari, lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

Al fine di configurare la responsabilità amministrativa ex Decreto, nella Sezione III del Capo I del Decreto, sono individuate, come rilevanti solo specifiche tipologie di reato (i c.d. reati presupposto)³.

1.2. I reati presupposto

La Sezione III del Capo I del Decreto delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto suo “agente” posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Si riportano di seguito i reati presupposto.

¹ Possono essere qualificati come apicali i componenti degli organi di amministrazione e controllo dell'Ente, quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta). Nel novero dei soggetti in c.d. “posizione apicale”, oltre agli amministratori e ai sindaci vanno ricompresi, alla stregua dell'art. 5 del Decreto, il direttore generale, i direttori esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i preposti alle sedi secondarie ed ai siti/stabilimenti, i quali possono anche assumere la qualifica di “datori di lavoro” ai sensi della normativa prevenzionistica vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali soggetti possono essere legati alla società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es. mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

² Era escluso che una società potesse comparire nella veste di imputato nell'ambito di un processo penale.

³ Il “catalogo” dei reati presupposto rilevanti ai sensi del Decreto è in continua espansione. Se, da un lato, vi è una forte spinta da parte degli organi comunitari, dall'altro, anche a livello nazionale, sono stati presentati, numerosi disegni di legge diretti ad inserire ulteriori fattispecie.

Gli **artt. 24 e 25** del Decreto sanciscono la responsabilità dell'ente per i seguenti **reati contro la Pubblica Amministrazione**:

- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 *ter* e 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello stato (316 *ter* c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.).

L'art. 5 del D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (*“Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”*) ha ampliato il novero dei reati previsti dall'**art. 24** del Decreto introducendo alcuni reati a tutela anche degli interessi finanziari dell'Unione Europea, vale a dire:

- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- il delitto di cui all'art. 2 della Legge 23 dicembre 1986, n. 898 in materia di vantaggi indebitamente conseguiti a carico di Fondi europei agricoli, a seguito dell'esposizione di dati o notizie falsi.

Il medesimo intervento legislativo ha ampliato anche le ipotesi di reato previste dall'**art. 25** del Decreto introducendo, al primo comma, alcuni reati commessi in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea, e segnatamente:

- peculato (artt. 314 e 316 c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

L'art. **24 bis** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48, di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, siglata a Budapest il 23 novembre 2001. I **reati informatici** previsti dall'art. 24 *bis* sono:

- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinqües* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinqües* c.p.);
- documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.); la norma in questione⁴ estende le disposizioni in tema di falso in atto pubblico alle falsità riguardanti un documento informatico; i reati richiamati sono i seguenti:
 - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 476 c.p.);
 - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in certificati o autorizzazioni amministrative (art. 477 c.p.);
 - falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in copie autentiche di atti pubblici o privati e in attestati del contenuto di atti (art. 478 c.p.);
 - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici (art. 479 c.p.);
 - falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in certificati o in autorizzazioni amministrative (art. 480 c.p.);
 - falsità ideologica in certificati commessa da persone esercenti un servizio di pubblica necessità (art. 481 c.p.);
 - falsità materiale commessa dal privato (art. 482 c.p.);
 - falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico (art. 483 c.p.);
 - falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.);
 - falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.)⁵;
 - falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato (art. 486 c.p.)⁶;
 - falsità in foglio firmato in bianco. Atto pubblico (art. 487 c.p.);
 - altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali (art. 488 c.p.);
 - uso di atto falso (art. 489 c.p.);
 - soppressione, distruzione e occultamento di atti veri (art. 490 c.p.);
 - copie autentiche che tengono luogo degli originali mancanti (art. 492 c.p.);
 - falsità commesse da pubblici impiegati incaricati di un servizio pubblico (art. 493 c.p.).

Sono stati altresì introdotti nel novero dei reati presupposto, i **delitti di criminalità organizzata**. L'**art. 24 *ter***, introdotto nel Decreto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante disposizioni in materia di sicurezza pubblica, prevede infatti la responsabilità degli enti per la commissione dei seguenti reati:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione a delinquere di stampo mafioso (art. 416 *bis* c.p., articolo modificato dalla L. n. 69/2015);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);

⁴ Art. 491 bis c.p.: «*Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti gli atti pubblici*».

⁵ Articolo abrogato dall'art. 1 d.lgs. 15 gennaio 2016, n. 7. Il testo recitava: «*[I]. Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un vantaggio o di recare ad altri un danno, forma, in tutto o in parte, una scrittura privata falsa, o altera una scrittura privata vera, è punito, qualora ne faccia uso o lasci che altri ne faccia uso, con la reclusione da sei mesi a tre anni. [III]. Si considerano alterazioni anche le aggiunte falsamente apposte a una scrittura vera, dopo che questa fu definitivamente formata*».

⁶ Articolo abrogato dall'art. 1 d.lgs. 15 gennaio 2016, n. 7. Il testo recitava: «*[I]. Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un vantaggio o di recare ad altri un danno, abusando di un foglio firmato in bianco, del quale abbia il possesso per un titolo che importi l'obbligo o la facoltà di riempirlo, vi scrive o fa scrivere un atto privato produttivo di effetti giuridici, diverso da quello a cui era obbligato o autorizzato, è punito, se del foglio faccia uso o lasci che altri ne faccia uso, con la reclusione da sei mesi a tre anni. [III]. Si considera firmato in bianco il foglio in cui il sottoscrittore abbia lasciato bianco un qualsiasi spazio destinato a essere riempito*».

- delitti commessi avvalendosi delle condizioni del predetto articolo 416 *bis* ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9.10.1990, n. 309);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a) n. 5 c.p.p.).

L'**art. 25 bis**, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del D.L. 350/2001, recante disposizioni urgenti in vista dell'euro, riguarda i delitti in materia di **falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori bollati**. I reati ivi elencati sono:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.).

La Legge 23 luglio 2009, n. 99, recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, ha ampliato le ipotesi di reato di falso previste dall'**art. 25 bis** del Decreto, aggiungendo alcuni **reati che tutelano la proprietà industriale**, vale a dire:

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Il medesimo intervento legislativo ha introdotto l'**art. 25 bis 1**, volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **reati contro l'industria e il commercio** e, segnatamente, per i seguenti reati:

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

Il D.lgs. 61/2002, successivamente più volte modificato, in materia di illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto l'**art. 25 ter** estendendo la responsabilità

amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di **reati societari**, commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

Sono stati inseriti i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c. nella sua nuova formulazione disposta dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 *bis* del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)⁷;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)⁸;
- impedito controllo (art. 2625 co. 2 c.c.)⁹;
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c., aggiunto dalla Legge n. 262/2005);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- **corruzione tra privati** (art. 2635, comma 3 c. c. introdotto dalla L. 190/2012);
- **istigazione alla corruzione tra privati** (art. 2635-*bis* c. c. introdotto dal d. lgs. 15 marzo 2017, n. 38, con decorrenza dal 14 aprile 2017);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005).

L'art. 25 *quater* introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 di "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*" siglata a New York il 9 dicembre 1999, stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione alla commissione dei **delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

⁷ L'art. 2623 del c.c. (Falso in prospetto) è stato abrogato dalla l. 262/2005, che ha riprodotto la medesima previsione di reato tramite l'introduzione dell'art. 173 *bis* del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito anche T.U.F.). Tale nuova disposizione incriminatrice, allo stato, non è testualmente annoverata fra i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001. Parte della dottrina ritiene comunque che l'art. 173 *bis* T.U.F., seppure non richiamato dal D.lgs. 231/2001, sia rilevante per la responsabilità amministrativa degli enti, poiché deve ritenersi in continuità normativa con il precedente art. 2623 c.c. La giurisprudenza, invece, si è pronunciata in senso contrario, seppure sul diverso reato di cui all'art. 2624 c.c. (Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della Società di Revisione) [vedi nota seguente], ritenendo quel reato non più fonte di responsabilità ex D.lgs. 231/2001 e facendo leva sul principio di legalità delle norme contenute nel Decreto. Vista la mancanza di una pronuncia specifica sull'art. 2623, analoga a quella intervenuta per l'art. 2624, in via cautelativa, si è deciso di considerare astrattamente il reato nel Modello.

⁸ Si segnala che il D.lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE e che abroga la direttiva 84/253/CEE), entrato in vigore il 7 aprile 2010, ha abrogato l'art. 2624 del codice civile - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione - reinserendo, peraltro, la medesima fattispecie all'interno dello stesso D.lvo 39/2010 (art. 27), il quale però, non è richiamato dal D.lgs. 231/2001. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la sentenza n. 34776/2011, hanno stabilito che la fattispecie di falsità in revisione già prevista dall'art. 2624 c.c. non può più essere considerata fonte della responsabilità da reato degli enti, atteso che il suddetto articolo è stato abrogato dal D.lgs. 39/2010. La Corte ha infatti evidenziato come l'intervento legislativo che ha riformato la materia della revisione contabile abbia voluto intenzionalmente sottrarre i reati dei revisori dall'ambito di operatività del d.lgs. 231/2001 e come, dunque, alla luce del principio di legalità che lo governa, non possa che concludersi per l'intervenuta sostanziale abolizione dell'illecito da falso in revisione.

⁹ Si segnala che il D.lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 ha modificato l'art. 2625 c.c. attraverso l'eliminazione del riferimento all'attività di revisione e alle società di revisione, pertanto la condotta di impedito controllo riguarda solo l'ostacolo o l'impedimento dello svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

L'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7, contenente “*Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine*”, ha inserito nel Decreto **l'art. 25 quater 1** che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**.

L'art. 25 quinquies è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del Codice Penale, rubricata “**dei delitti contro la personalità individuale**”.

L'elenco di reati rilevanti comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p., aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.)¹⁰;
- adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).

L'art. 9 comma 3 Legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto **l'art. 25 sexies** che configura la responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di commissione dei **delitti c.d. di *market abuse***, vale a dire:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187 *bis* T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187 *ter* T.U.F.).

L'art. 25 septies è stato introdotto dall'art. 9 Legge 3 agosto 2007, n. 123, successivamente modificato dall'art. 30 D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (T.U.). Il nuovo testo prevede la responsabilità dell'ente per i reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**:

¹⁰ Articolo inserito dall'art. 12 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. con modif., in l. 14 settembre 2011, n. 148 e successivamente sostituito dall'art. 1, comma 1, della l. 29 ottobre 2016, n. 199. Il testo precedente era il seguente: «*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro [I]. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque svolga un'attività organizzata di intermediazione, reclutando manodopera o organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento, mediante violenza, minaccia, o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori, è punito con la reclusione da cinque a otto anni e con la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. [II]. Ai fini del primo comma, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze: 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti. [III]. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà: 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.*» Vedi quanto disposto dagli artt. 11, 12, 13 e 14 della l. 7 luglio 2016, n. 122 (Legge europea 2015-2016) e dall'art. 3 l. n. 199 cit.

- omicidio colposo, commesso con violazione dell'art. 55 comma 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123 (art. 589 c.p.);
- omicidio colposo, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 comma 3 c.p.).

Il sistema sanzionatorio per tali reati prevede l'applicazione sia della sanzione pecuniaria che di quella interdittiva.

L'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 (*"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"*) ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai c.d. **"reati transnazionali"**. L'assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto non è avvenuto attraverso l'inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L'art. 3 della Legge n. 146/2006 definisce "reato transnazionale" il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto "un gruppo criminale organizzato", e che:

- sia commesso in più di uno Stato; ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell'illecito sia avvenuta in un altro Stato; ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un'attività criminale in più di uno Stato; ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati rilevanti sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 *bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del D.lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L'art. 25 *octies* è stato introdotto dall'art. 63 del D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 (*"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"*), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, e ha ampliato l'elenco dei reati

presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i **delitti in materia di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**.

Inoltre, la Legge 15 dicembre 2014, n. 186 “*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio*” ha introdotto la nuova fattispecie dell'**auto-riciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.)** e, contestualmente, ha previsto un aumento delle sanzioni previste per il reato di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita.

Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25 *octies* del Decreto sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

L'art. 3 del D. Lgs. n. 184 del 2021, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti*” ha introdotto nel corpo del Decreto il nuovo **art. 25 octies 1** che ha ampliato il catalogo dei reati presupposto prevedendo la responsabilità dell'ente per i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, e segnatamente:

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.);
- frode informatica – nell'ipotesi aggravata della realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 ter c.p.).

La Legge 23 luglio 2009, n. 99 ha introdotto nel Decreto l'**art. 25 novies** volto a prevedere la responsabilità degli enti per i **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**. Sono rilevanti i reati previsti e punti dagli artt. 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171- *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 171 *octies* della Legge 22 aprile 1941, n. 633.

Inoltre, l'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116 ha introdotto l'**art. 25 decies** a mente del quale l'ente è ritenuto responsabile per la commissione del reato previsto dall'art. 377 *bis* del codice penale ovvero **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

L'**art. 25 undecies**¹¹, inserito con l'approvazione il 7 luglio 2011 del “*Decreto Legislativo di attuazione delle direttive 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE, che modifica la direttiva 2005/35/CE, relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni*” e che, oltre ad introdurre nuove condotte illecite individuate dalla direttiva e fino

¹¹ In particolare, sono state introdotte le fattispecie di cui all'art. 727 *bis* c.p. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo e possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette e art. 733 *bis* c.p. (Danneggiamento di habitat). Con riferimento al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (Codice dell'Ambiente), si ricordano: le violazioni concernenti gli scarichi di acque all'articolo 137, quelle relative ai rifiuti agli articoli 256 (gestione non autorizzata), 257 (bonifica dei siti), 258 (violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), 259 (spedizioni transfrontaliere) e 260 (traffico illecito di rifiuti), quelle relative all'esercizio di attività pericolose all'art. 279, nonché quelle relative alla c.d. autorizzazione ambientale integrata prevista dall'articolo 29 *quattordicesies*. A tali norme vanno aggiunte le sanzioni previste dalla legge n. 150/1992 (Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione); alcune violazioni di cui alla legge n. 549/1993 Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente; e alcuni reati previsti nel D.lgs. 202/2007 Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni.

a quel momento non previste come reati, sancisce la responsabilità delle persone giuridiche, per alcuni **reati ambientali**, prevedendo sia sanzioni pecuniarie che interdittive.

In seguito, inoltre, è stata pubblicata la Legge 22 maggio 2015, n. 68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. n. 122 del 28/5/2015) in vigore dal 29 maggio 2015, che ha introdotto nel codice penale il titolo VI-*bis* dedicato ai delitti contro l'ambiente. In particolare, ad integrazione delle fattispecie già previste e punite a titolo contravvenzionale dal Codice dell'ambiente (D.lgs. 152/2006) vengono introdotte nel codice penale diverse fattispecie di reato, tra cui i seguenti reati, rilevanti anche ai sensi del Decreto:

- inquinamento ambientale - art. 452 *bis* c.p.;
- disastro ambientale - art. 452 *quater* c.p.;
- delitti colposi contro l'ambiente - art. 452 *quinquies* c.p.;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività - art. 452 *sexies* c.p.;
- circostanze aggravanti - art. 452 *octies* c.p..

Il comma 1 dell'art. 2 del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 (*“Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”*) ha introdotto nel corpo del Decreto l'**articolo 25 duodecies** che prevede la responsabilità degli enti per il delitto di cui all'articolo 22, comma 12-*bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Tale norma sanziona il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, qualora:

- i lavoratori occupati siano in numero superiore a tre; oppure
- i lavoratori occupati siano minori in età non lavorativa; oppure
- i lavoratori occupati siano sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603 *bis* del codice penale (ossia l'aver esposto i lavoratori a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro).

È altresì punito chiunque favorisca la permanenza di stranieri nel territorio dello Stato, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del suddetto articolo (reato introdotto dal D.lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, commi 1 *bis*, 1 *ter* e 1 *quater* aggiunti dal D. lgs. del 17 ottobre 2017, n. 161).

Inoltre, il comma 2 dell'art. 5 della c.d. Legge Europea del 20 novembre 2017 n. 167, pubblicata in G.U. in data 27 novembre 2017 (*“Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea”*) ha introdotto nel corpo del Decreto l'**articolo 25 terdecies** che prevede la responsabilità degli enti per il delitto di cui all'articolo 3, comma 1 e 3 *bis*, della Legge del 13 ottobre 1975, n. 654, in materia di **razzismo e xenofobia**.

Il comma 1 dell'art. 5 della Legge 3 maggio 2019, n. 39, ha introdotto nel Decreto l'**articolo 25 quaterdecies**, che introduce la responsabilità degli enti anche in relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli

1¹² e 4¹³ della legge 13 dicembre 1989, n. 401, in materia di **frode in competizioni sportive**.

Il comma 2 dell'art. 39 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*”, c.d. “Decreto Fiscale”), convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, ha introdotto nel corpo del Decreto l'**articolo 25 quinquiesdecies** che annovera nel catalogo dei reati presupposto il delitto di **dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** previsto dall'articolo 2, comma 1, del D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74¹⁴.

La Legge 19 dicembre 2019, n. 157, in vigore dal 25 dicembre 2019, ha convertito il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 ampliando il novero delle fattispecie di **reati tributari** previsti tra i reati presupposto del Decreto. In particolare, all'**art. 25-quinquiesdecies** sono stati aggiunti i seguenti reati previsti dal D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-*bis*);

¹² Art. 1 - Chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da Euro 1.000 a Euro 4.000. Le stesse pene si applicano al partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa. Se il risultato della competizione è influente ai fini dello svolgimento di concorsi pronostici e scommesse regolarmente esercitati, per i fatti di cui ai commi 1 e 2, la pena della reclusione è aumentata fino alla metà e si applica la multa da Euro 10.000 a Euro 100.000.

¹³ Art. 4 - 1. Chiunque esercita abusivamente l'organizzazione del gioco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario, è punito con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da Euro 20.000 a Euro 50.000. Alla stessa pena soggiace chi comunque organizza scommesse o concorsi pronostici su attività sportive gestite dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dalle organizzazioni da esso dipendenti o dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE). Chiunque abusivamente esercita l'organizzazione di pubbliche scommesse su altre competizioni di persone o animali e giochi di abilità è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda non inferiore a lire un milione. Le stesse sanzioni si applicano a chiunque venda sul territorio nazionale, senza autorizzazione dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, biglietti di lotterie o di analoghe manifestazioni di sorte di Stati esteri, nonché a chiunque partecipi a tali operazioni mediante la raccolta di prenotazione di giocate e l'accreditamento delle relative vincite e la promozione e la pubblicità effettuate con qualunque mezzo di diffusione. È punito altresì con la reclusione da tre a sei anni e con la multa da Euro 20.000 a Euro 50.000 chiunque organizza, esercita e raccoglie a distanza, senza la prescritta concessione, qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Chiunque, ancorché titolare della prescritta concessione, organizza, esercita e raccoglie a distanza qualsiasi gioco istituito o disciplinato dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli con modalità e tecniche diverse da quelle previste dalla legge è punito con l'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da Euro 500 a Euro 5.000.

2. Quando si tratta di concorsi, giochi o scommesse gestiti con le modalità di cui al comma 1, e fuori dei casi di concorso in uno dei reati previsti dal medesimo, chiunque in qualsiasi modo dà pubblicità al loro esercizio è punito con l'arresto fino a tre mesi e con l'ammenda da lire centomila a lire un milione. La stessa sanzione si applica a chiunque, in qualsiasi modo, dà pubblicità in Italia a giochi, scommesse e lotterie, da chiunque accettate all'estero.

3. Chiunque partecipa a concorsi, giochi, scommesse gestiti con le modalità di cui al comma 1, fuori dei casi di concorso in uno dei reati previsti dal medesimo, è punito con l'arresto fino a tre mesi o con l'ammenda da lire centomila a lire un milione.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche ai giochi d'azzardo esercitati a mezzo degli apparecchi vietati dall'articolo 110 del regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, come modificato dalla legge 20 maggio 1965, n. 507, e come da ultimo modificato dall'articolo 1 della legge 17 dicembre 1986, n. 904.

4-bis Le sanzioni di cui al presente articolo sono applicate a chiunque, privo di concessione, autorizzazione o licenza ai sensi dell'articolo 88 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni, svolga in Italia qualsiasi attività organizzata al fine di accettare o raccogliere o comunque favorire l'accettazione o in qualsiasi modo la raccolta, anche per via telefonica o telematica, di scommesse di qualsiasi genere da chiunque accettate in Italia o all'estero.

4-ter Fermi restando i poteri attribuiti al Ministero delle finanze dall'articolo 11 del decreto-legge 30 dicembre 1993, n. 557, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1994, n. 133, ed in applicazione dell'articolo 3, comma 228 della legge 28 dicembre 1995, n. 549, le sanzioni di cui al presente articolo si applicano a chiunque effettui la raccolta o la prenotazione di giocate del lotto, di concorsi pronostici o di scommesse per via telefonica o telematica, ove sprovvisto di apposita autorizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze - Agenzia delle dogane e dei monopoli all'uso di tali mezzi per la predetta raccolta o prenotazione.

4-quater) L'Agenzia delle dogane e dei monopoli è tenuta alla realizzazione, in collaborazione con la Guardia di finanza e le altre forze di polizia, di un piano straordinario di controllo e contrasto all'attività illegale di cui ai precedenti commi con l'obiettivo di determinare l'emersione della raccolta di gioco illegale.

¹⁴ È punito con la reclusione da un minimo di quattro ad un massimo di otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi passivi fittizi. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria. Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore ad Euro 100.000 si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-*bis*);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11).

L'art. **25-quinquiesdecies** è stato da ultimo modificato dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (*“Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale”*) che ha introdotto tra i reati presupposto – se commessi nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro – i seguenti reati previsti dal D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74:

- dichiarazione infedele (art. 4);
- omessa dichiarazione (art. 5);
- indebita compensazione (art. 10-*quater*).

Infine, il medesimo intervento legislativo ha introdotto nel corpo del Decreto l’art. **25-sexiesdecies** che prevede la responsabilità degli enti per i reati previsti dal DPR 23 gennaio 1973, n. 43, in materia di **contrabbando**.

Il Legislatore è da ultimo intervenuto in materia di reati presupposto introducendo nel Decreto, con l’art. 3, comma 1, della L. 9 marzo 2022, n. 22 (*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*), il nuovo art. **25-septiesdecies** che ha ampliato il catalogo dei reati presupposto introducendo i seguenti reati previsti dal codice penale in materia di delitti contro il patrimonio culturale:

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

Il medesimo intervento legislativo ha inoltre introdotto nel corpo del Decreto l’art. **25-duodevicies** che prevede la responsabilità amministrativa degli enti in ordine ai seguenti reati previsti dal codice penale in materia di riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici:

- riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies*);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies*).

Esaurita l’elencazione dei reati presupposto, si evidenzia che l’art. 23 del Decreto (*“Inosservanza delle sanzioni interdittive”*), introduce uno specifico reato la cui condotta si realizza qualora, nello svolgimento dell’attività dell’ente cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni o misure.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l’ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l’applicazione di misure interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

Deve notarsi, infine, che la punibilità dell'ente è collegata non solo alla commissione (c.d. consumazione) dei reati presupposto, ma essa sussiste anche ove i reati siano stati posti in essere nella forma del tentativo, vale a dire quando vengono posti in essere atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica. In questo caso le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Da ultimo, vale la pena di ricordare i profili dell'ambito territoriale di applicazione del Decreto. In particolare, il tema è affrontato dall'art. 4 che precisa come nei casi di (i) reati commessi all'estero (art. 7 c.p.); (ii) delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.); (iii) delitto comune del cittadino all'estero (art. 9 c.p.), (iv) delitto comune dello straniero all'estero (art. 10 c.p.), gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

1.3. Le sanzioni

Ai sensi dell'art. 9 del Decreto le sanzioni applicabili agli enti, a seguito della commissione del reato sono:

- sanzioni pecuniarie: hanno natura afflittiva (sanzionatoria) e non risarcitoria, sono calcolate in base ad un sistema per quote (in un numero non inferiore a cento né superiore a mille), e vengono determinate dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37 e viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);
- sanzioni interdittive: sono (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca (sanzione obbligatoria conseguente all'eventuale sentenza di condanna);
- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale e, nei casi più gravi, arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano, come detto, nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto.

Deve essere evidenziato che il Decreto prevede all'art. 15 che, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, se sussistono particolari presupposti, il giudice possa nominare un commissario per la prosecuzione dell'attività dell'ente per un periodo pari alla durata della pena interdittiva.

Appare opportuno inoltre indicare che l'art. 45 del Decreto prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2, anche in via cautelare quando vi siano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (art. 53);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (art. 54).

2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo e le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

2.1. Le previsioni del Decreto

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

In particolare, l'art. 6, comma 1, prescrive che, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a soggetti in posizione apicale, l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un modello di gestione, organizzazione e controllo (di seguito anche solo "**Modello**") idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, anche "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**" o anche solo "**Organismo**");
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il contenuto del Modello è individuato dallo stesso art. 6 del Decreto, il quale, al comma 2, prevede che l'Ente debba:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

Nel caso dei soggetti in posizione subordinata, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello importa che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 7).

I successivi commi 3 e 4 introducono due principi che, sebbene siano collocati nell'ambito della norma sopra rammentata, appaiono rilevanti e decisivi ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'art. 5, lett. a) e b).

Segnatamente, è previsto che:

- il Modello deve prevedere misure idonee sia a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, sia a identificare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano identificate significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o normativi; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare (condizione, invero, già prevista dalla lett. e), *sub art. 6, comma 2*).

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 stabilisce che *“il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

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

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo è, per la Società, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore.

2.2. Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3 del Decreto prevede che il modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, nel marzo 2014 ed infine nel giugno 2021 (di seguito, anche "**Linee Guida**")¹⁵.

Successivamente, molte Associazioni settoriali hanno redatto le proprie Linee Guida tenendo in considerazione i principi enucleati dalla Confindustria, le cui Linee Guida costituiscono, dunque, l'imprescindibile punto di partenza per la costruzione del modello.

In sintesi, le Linee Guida suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;
- individuare e predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato *budget*;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio e specifici obblighi informativi da parte dell'OdV verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un codice etico che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del modello;
- adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel modello.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di HOFI S.p.A.

3.1. Il Gruppo HOFI

HOFI S.p.A. (di seguito anche solo "**HOFI**" o la "**Società**") è una holding di investimento che, a partire da gennaio del 2019, tramite la controllata Impresa San Siro American Funeral S.p.A., ha iniziato ad operare nel settore funerario apportando una nuova e rivoluzionaria cultura aziendale di respiro internazionale fondata su una squadra imprenditoriale di grande esperienza, modelli di *business* consolidati e comprovati, conoscenze approfondite di private equity. Inoltre, tramite un processo di consolidamento di piccole realtà imprenditoriali attive nel settore delle onoranze, nonché mediante l'acquisizione delle società Eco Fly S.r.l. e Pedretti Cimiteriale S.r.l. attive nel settore dei servizi cimiteriali, nel corso degli anni HOFI ha puntato alla realizzazione di un gruppo nazionale orientato ad offrire un servizio integrato – servizi funebri (il "**Ramo Onoranze**"), servizi cimiteriali e servizi di cremazione (il "**Ramo Servizi Cimiteriali**") – di altissima qualità, operando con i più elevati standard di *corporate governance* e di etica aziendale e con l'obiettivo non solo di favorire la crescita delle aziende in cui investe, ma anche di guidare l'intero settore nella transizione verso una nuova fase di sviluppo (il "**Gruppo HOFI**").

3.2. L'attività di HOFI S.p.A.

HOFI è una società per azioni italiana avente sede legale in Milano.

¹⁵ Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia.

La Società è la holding del Gruppo HOFI, per tale intendendosi HOFI S.p.A. e tutte le società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 2497-*bis* c.c., ed ha per oggetto: l'attività di acquisto, sottoscrizione, detenzione, amministrazione, vendita, cessione e qualsiasi altro atto di disposizione di strumenti finanziari, interessenze, quote o partecipazioni in altre imprese, società, consorzi ed enti in genere, ivi incluse, a titolo meramente esemplificativo, azioni, quote, obbligazioni o strumenti finanziari partecipativi, diritti d'opzione, *warrants*, obbligazioni convertibili o convertende. La società, inoltre, può svolgere ogni altra attività necessaria, utile, connessa o comunque strumentale al conseguimento dell'oggetto sociale, compresa, a titolo meramente esemplificativo, la concessione di mutui o finanziamenti anche a società direttamente o indirettamente controllate, il versamento di somme in conto aumento di capitale, l'emissione di titoli di debito, la concessione di pegni, fidejussioni e qualsiasi altra garanzia reale o personale, a garanzia di obbligazioni proprie ovvero di società partecipate purché, in ciascuno di tali casi, in via non prevalente, senza il carattere di professionalità e non nei confronti del pubblico. Inoltre, la società senza rivolgersi al pubblico e comunque nel rispetto di ogni normativa *pro tempore* vigente, potrà assumere prestiti, finanziamenti e mutui (garantiti e non), anche da soci, purché ricorrano i requisiti che non fanno considerare tali finanziamenti attività di raccolta del risparmio tra il pubblico ai sensi della normativa *pro tempore* vigente in materia bancaria e creditizia. La società può altresì svolgere attività di coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario delle imprese, società, consorzi ed enti in genere in cui partecipa, consulenza organizzativa aziendale, prestazione di servizi di addestramento, formazione operativa, aggiornamento del personale, prestazione di servizi di assistenza tecnica, anche finalizzati allo studio ed alla registrazione di brevetti industriali e altri titoli di proprietà industriale, il tutto in via strumentale ed in misura non prevalente rispetto alle attività che costituiscono l'oggetto sociale.

Il Gruppo HOFI attribuisce una notevole considerazione agli aspetti etici dell'impresa e, al fine di ulteriormente migliorare il proprio apparato, ha deciso di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto al fine di implementare un sistema integrato di compliance idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di irregolarità o *malpractice* nello svolgimento della propria attività, e di conseguenza limitare il rischio della commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto (il "**Sistema Integrato di Compliance**").

Il Sistema Integrato di Compliance è composto dal MOGC di ciascuna Società del Gruppo, accompagnato dal Codice Etico e dalle seguenti procedure adottati a livello di Gruppo:

- Procedura Anticorruzione;
- Procedura di Segnalazione;
- Procedura HR; e
- Manuale Antitrust.

Inoltre, ciascuna Società del Gruppo, a seconda del proprio settore di attività e nel rispetto della separazione societaria richiesta dalla vigente normativa antitrust, adotta il Manuale Operativo Ramo Onoranze o il Manuale Operativo Ramo Servizi Cimiteriali, contenenti le procedure interne di dettaglio predisposte al fine di regolare i settori più sensibili quali, a titolo esemplificativo, la selezione di fornitori e/o consulenti, la gestione della cassa, i flussi informativi da e verso l'OdV.

Tutte le Società del Gruppo ricevono la documentazione di cui al Sistema Integrato di Compliance e, seppur nella loro autonoma responsabilità, la adottano e implementano, adeguandola, ove necessario, alle peculiarità del proprio business.

3.3. Le azioni preliminari all'adozione del Modello della Società e i successivi aggiornamenti

La Società, da sempre attenta agli esposti etici, ha approvato e adottato, a seguito di delibera dell'Organo Amministrativo del 1 settembre 2022, il Modello e nominato contestualmente l'Organismo di Vigilanza.

Per procedere alla predisposizione del Modello, la Società ha programmato l'attuazione di un piano di intervento volto a sottoporre ad una approfondita analisi l'organizzazione e l'attività della Società.

Sulla base di una metodologia consolidata è stato costituito un Gruppo di Lavoro formato da alcune risorse aziendali individuate dalla Società e assistite da consulenti esterni specializzati, al fine di svolgere tutte le attività preparatorie del presente Modello.

Dal punto di vista metodologico, come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con la inventariazione e la mappatura specifica delle attività aziendali.

L'analisi, è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di alcune interviste ai referenti della Società.

Ad esito di questa attività, è stato messo a punto un dettagliato e completo elenco delle aree "a rischio reato" e/o delle "attività sensibili", ossia dei settori della Società per i quali è stato ritenuto astrattamente sussistente, sulla base dei risultati dell'analisi, il rischio di commissione dei reati teoricamente riconducibili alla tipologia dei c.d. reati presupposto, previsti dal Decreto e rilevanti per la Società.

Per ciascuna "area a rischio reato" e/o "attività sensibile", inoltre, sono state individuate le fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili e/o alcune delle possibili modalità di commissione dei reati presi in considerazione.

Con riguardo ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state individuate le c.d. aree "strumentali", ossia le aree che gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle "aree a rischio reato".

All'esito delle attività sopra indicate sono stati formulati gli appositi suggerimenti.

3.4. La struttura del Modello

Una volta concluse le attività preparatorie sopra indicate, si è provveduto alla progettazione e predisposizione dei documenti rappresentativi del Modello.

In particolare, il Modello della Società è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale (il "MOGC") nonché da ulteriori documenti adottati a livello di Gruppo che, rappresentativi di alcuni protocolli di controllo, completano il Sistema Integrato di Compliance.

Nella **Parte Generale**, oltre all'illustrazione dei contenuti del Decreto e della funzione del Modello, sono rappresentati sinteticamente i protocolli sottoindicati (di seguito, anche "**Protocolli**"), che – in conformità a quanto previsto dalle Associazioni di categoria – compongono il Modello:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- le procedure manuali ed informatiche;
- il sistema di controllo di gestione;
- il regolamento dell'OdV;
- il Sistema Disciplinare;
- la comunicazione e la formazione.

La “Parte Speciale” è suddivisa in dieci parti, ciascuna dedicata ad una specifica tipologia di reato, in particolare:

- **Parte Speciale A, relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione;**
- **Parte Speciale B, relativa ai reati societari;**
- **Parte Speciale C, relativa alla corruzione tra privati;**
- **Parte Speciale D, relativa ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e auto-riciclaggio;**
- **Parte Speciale E, relativa ai reati di criminalità organizzata;**
- **Parte Speciale F, relativa al reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci;**
- **Parte Speciale G, relativa ai delitti contro l’industria ed il commercio;**
- **Parte Speciale H, relativa ai reati contro i diritti d’autore;**
- **Parte Speciale I, relativa ai reati informatici;**
- **Parte Speciale L, relativa ai reati tributari.**

Nell’ambito delle Parti Speciali, sono stati indicati, seguendo anche l’approccio metodologico già esposto:

- le aree ritenute “a rischio reato” e le attività “sensibili”;
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell’ambito delle aree “a rischio reato” o delle attività “sensibili”;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree ritenute “strumentali”, nonché i soggetti che in esse agiscono;
- la tipologia dei controlli in essere sulle singole aree a “rischio reato” e “strumentali”;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i compiti spettanti all’OdV al fine di ridurre il pericolo di commissione dei reati.

Il MOGC è, inoltre, accompagnato dal Codice Etico. Un breve richiamo dei principali aspetti di questo documento sarà svolto nei paragrafi successivi.

4. Il Modello di *governance* e la struttura organizzativa di HOFI

La *governance* e l’organizzazione interna della Società sono strutturate in modo da assicurare alla Società l’attuazione della propria attività e il raggiungimento degli obiettivi.

4.1. Il modello di *governance*

HOFI è una società per azioni. Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il sistema di *governance* tradizionale. Il sistema di *corporate governance* di HOFI, pertanto, risulta attualmente così articolato:

L’Assemblea dei soci

Ai sensi di quanto disposto nello Statuto, l’assemblea dei soci è competente a deliberare sulle materie ad essa riservate dalla legge o dallo Statuto.

L’Amministrazione della Società

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da un numero minimo di tre amministratori ad un numero massimo di sette, secondo le determinazioni dell’Assemblea dei Soci con le maggioranze richieste dalla legge. All’atto dell’adozione del presente Modello, la forma amministrativa adottata è quella collegiale con la nomina di un **Consiglio di Amministrazione**.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso può compiere tutti gli atti anche di disposizione che ritiene opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, ad eccezione soltanto di quanto per legge sia espressamente riservato all'Assemblea dei Soci.

Organi di Controllo

Il collegio sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati dall'assemblea dei soci, che ne designa il presidente, secondo quanto previsto dallo statuto. I sindaci restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. I doveri e le attribuzioni dei sindaci sono quelli stabiliti dalla legge. Il collegio sindacale agisce con autonomia e indipendenza.

La revisione legale dei conti è esercitata dal collegio sindacale ovvero, quando prescritto in via inderogabile dalla legge o deciso con delibera dell'assemblea ordinaria e comunque secondo la normativa anche regolamentare *pro tempore* vigente, da un revisore o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro.

Alla data di adozione del presente Modello, sono stati nominati il Collegio Sindacale (in carica per tre esercizi sociali e dunque fino all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica) e una società di revisione legale.

4.2. La struttura organizzativa

All'apice della struttura organizzativa vi è il **Consiglio di Amministrazione** a cui riporta il CFO del Gruppo che si occupa della gestione della contabilità attiva, passiva, tesoreria, rapporti con il sistema bancario, controllo dell'andamento aziendale, reportistica finanziaria e predisposizione del *budget* e del bilancio.

5. Il sistema di deleghe e procure

Il Consiglio di Amministrazione può, con il voto favorevole della maggioranza degli amministratori in carica, purchè risulti il voto favorevole della maggioranza degli amministratori nominati dai soci titolari di azioni di classe "A", delegare ad uno o più amministratori ("**Amministratori Delegati**") proprie attribuzioni di carattere strategico individuando, con le medesime maggioranze: (i) mansioni, responsabilità, procedure decisionali e di reporting, nonché remunerazione degli amministratori delegati; (ii) eventuali piani di incentivazione di qualsiasi natura, ivi compresi bonus periodici, bonus straordinari, piani di incentivazioni monetari, azionari o ibridi, *stock options* ecc; (iii) gli eventuali altri termini e condizioni contrattuali del rapporto. Il Consiglio di Amministrazione ha altresì la facoltà di conferire incarichi speciali a singoli amministratori, delegando agli stessi i suoi poteri e determinando i limiti di delega.

La rappresentanza legale della società di fronte a terzi e in giudizio spetta in via disgiunta, salvo diversa disposizione consigliare, all'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione e chi ne fa le veci nonché, ove nominati, ai consiglieri muniti di delega dal consiglio, con facoltà degli stessi di rilasciare mandati a procuratori ed avvocati.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, anche se non in possesso di delega permanente, hanno la firma sociale e rappresentano la Società di fronte ai terzi per l'esecuzione delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione di cui siano specificamente incaricati.

6. La struttura organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro. La gestione operativa e il sistema di monitoraggio della sicurezza

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria e nel rispetto delle disposizioni del Testo Unico approvato il 1° maggio 2008, la Società si sta dotando di una apposita struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (“SSL”) nell’ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre – e, quindi, gestire – i rischi lavorativi per i lavoratori.

7. Procedure manuali e informatiche

La Società dispone di un sistema di procedure manuali e informatiche – il Manuale Operativo – con riferimento alla gestione delle attività aziendali e, in particolare, con riguardo alle attività che insistono nelle aree a rischio reato.

Il sistema di procedure manuali ed informatiche adottato dalla Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, per addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- prescrivere l’adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

8. Il controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l’efficienza e l’economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile tutte le risorse a disposizione delle funzioni aziendali nonché l’ambito in cui le stesse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni ai livelli gerarchicamente responsabili al fine di predisporre i più opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

9. L’Organismo di Vigilanza

9.1. La nomina, la composizione dell’Organismo di Vigilanza e i suoi requisiti

L’Organo Amministrativo della Società ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni di cui alle Linee Guida di Confindustria.

Si tratta di un Organismo collegiale composto da tre professionisti esterni alla Società, esperti in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti ai sensi del Decreto ed in materia di controllo interno. L’attribuzione dell’incarico a soggetti esterni alla Società contribuisce a garantire l’autonomia e l’indipendenza dell’OdV.

L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo con apposita decisione che fissa anche il compenso spettante per l'incarico assegnato. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla Società.

L'OdV di HOFI, in ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, risponde ai seguenti requisiti, che si riferiscono all'Organismo in quanto tale e caratterizzano la sua azione:

- autonomia e indipendenza: è previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi, i quali potrebbero ledere l'obiettività di giudizio e non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societari;
 - professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessarie allo svolgimento dell'attività assegnata;
 - continuità di azione: l'OdV è provvisto di un adeguato *budget* e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza in modo che sia garantita una efficace e costante attuazione del Modello;
 - onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: negli stessi termini previsti dalla legge con riferimento ad amministratori e membri del Collegio Sindacale.
- **9.2 I casi di ineleggibilità e decadenza**
- L'OdV è scelto tra soggetti, anche esterni all'ente, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno e in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dell'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una delle pene di cui all'art. 2 del D.M. 30 marzo 2000, n. 162, ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri dell'organo amministrativo, nonché con i medesimi membri degli altri Enti dello stesso Gruppo o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra l'OdV e l'ente o altri enti dello stesso Gruppo, tali, per natura e valore economico, da compromettere l'indipendenza dell'OdV stesso. Al fine di valutare queste cause di ineleggibilità e decadenza possono considerarsi le *best practice* emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili in relazione al Collegio Sindacale.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, l'OdV è tenuto ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estesi anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

9.3 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'incarico dell'OdV è conferito per la durata di tre anni e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV, quale organo, può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;

- revoca dell'OdV per giusta causa da parte dell'Organo Amministrativo;
- rinuncia dell'OdV, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata all'Organo Amministrativo.

Al di fuori delle ipotesi sopra indicate, la cessazione dell'incarico dell'OdV può avvenire qualora sopraggiunga una delle cause di decadenza di cui al precedente paragrafo 9.2.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Per **giusta causa di revoca** possono intendersi, in via non esaustiva:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza;
- il caso in cui la persona che riveste il ruolo di OdV sia coinvolto in un processo penale, anche quale indagato;
- il caso di assenza ingiustificata per più di tre volte consecutive alle riunioni dell'OdV.

La revoca per giusta causa è disposta con decisione dell'Organo Amministrativo.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Organo Amministrativo nomina senza indugio il nuovo OdV. In caso di cessazione, per le cause sopra previste o per rinuncia del membro stesso, l'OdV rimane in carica fino alla sua sostituzione, a cui provvede senza indugio l'Organo Amministrativo.

9.4. Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, l'ente può avvalersi di risorse esterne esperte in materia di *internal auditing*, *compliance*, penale, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc..

In ogni caso, ove necessario, l'Organo Amministrativo può assegnare ulteriori risorse all'ente su indicazione dell'OdV, in numero adeguato rispetto alle dimensioni dell'ente ed ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, riportano all'OdV per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Con riguardo alle risorse finanziarie, l'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del *budget* che l'Organo Amministrativo provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere all'Organo Amministrativo mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'ente, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

9.5. I compiti e i poteri

Stante le funzioni precipuamente individuate dal Decreto in capo all'Organismo di Vigilanza, vale a dire di controllare il funzionamento e l'osservanza del Modello e curarne l'aggiornamento, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- di verifica e vigilanza sul Modello, e in particolare:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, vale a dire la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - a tali fini, monitorare l'attività dell'ente effettuando verifiche periodiche e straordinarie (cd. "*spot*"), nonché i relativi *follow-up*;
- di aggiornamento del Modello, e in particolare:
 - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'Organo Amministrativo o alle funzioni della Società eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività della Società /o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- di informazione e formazione sul Modello, e in particolare:

- monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche, “Destinatari”);
- monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un’adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- di gestione dei flussi informativi da e verso l’OdV, e in particolare:
 - assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
 - esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le sospette violazioni dello stesso;
 - informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all’attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

Nell’esecuzione dei compiti assegnatigli, l’OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni dell’ente interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento dell’incarico stesso.

Per l’espletamento dei compiti ad esso assegnati, all’OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nessuno escluso.

L’OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi e i documenti dell’Ente, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre, ove occorra, l’audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell’attività dell’Ente o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell’ausilio di tutte le strutture dell’Ente ovvero di consulenti esterni;
- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dall’Organo Amministrativo.

9.6. Il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza

L’OdV, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell’esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento devono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività legata all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento dovrà prevedere che l'OdV si riunisca almeno quattro volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle attività proprie dell'OdV.

9.7. Il riporto informativo da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni:

- che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
 - eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati;
 - eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i dipendenti o i componenti degli organi sociali;
 - provvedimenti assunti da parte di autorità sanitarie (es. sospensione di autorizzazioni, etc.);
 - ricezione di atti e contestazioni da parte di autorità di vigilanza (es. notifiche Garante Privacy, etc.);
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi che abbia ad oggetto attività svolte nell'interesse della Società;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
 - eventuali infortuni o malattie che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni almeno per un periodo di quaranta giorni;
 - qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché delle specifiche procedure emanate in materia dalla Società;

- eventuali comunicazioni della società di revisione (se nominata) riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
 - le informazioni relative alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società.
- relative all'attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'OdV dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti e gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
 - la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 (annuale), nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nelle sedi della Società; gli eventuali aggiornamenti del DVR, la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
 - il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale;
 - le comunicazioni da parte della società di revisione (se nominata), relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
 - gli incarichi conferiti alla società di revisione (se nominata) diversi dall'incarico di revisione;
 - informazioni sulle autorizzazioni ambientali in scadenza e copia delle autorizzazioni rinnovate relative ad aree di rischi ambientali;
 - verbali conseguenti alle ispezioni svolte dagli organi di controllo;
 - copia annuale del MUD;
 - risultanze di tutti gli Audit Interni.

L'OdV, nel corso dell'attività di controllo, deve agire in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione, salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge. La Società, al fine di facilitare le segnalazioni all'OdV da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni del Modello, anche potenziali, ha attivato gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, una apposita casella di posta elettronica: odv.hofi@hofispa.com. Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto, anche in forma anonima, all'esclusiva attenzione dell'OdV, all'indirizzo: Corso Magenta 84, Milano.

Quanto all'attività di reporting dell'OdV agli organi societari, si rammenta che l'OdV relaziona per iscritto, annualmente, all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di *reporting* avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dall'Organo Amministrativo;
- l'accertamento di comportamenti in violazione del Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica;

- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi all'Organo Amministrativo ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Le riunioni devono essere verbalizzate e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

9.8. Whistleblowing

Il sistema di gestione delle Segnalazioni costituisce un ulteriore presidio interno, con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno degli enti o, in generale, di condotte di reato, anche potenziali, poste in essere nell'ambito dell'attività di impresa.

In quest'ottica, la Società predispone un sistema di segnalazione "tutelata" per il lavoratore dipendente, nell'ambito del quale egli può Segnalare, in anonimo o in regime di piena riservatezza, condotte, eventi o fatti, potendo contare su un quadro di adeguate garanzie.

Il "Decreto Whistleblowing" (d.lgs. 24/2023)

Il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recependo la Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di «*Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie*», ha previsto una serie di disposizioni volte a rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni norme nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente di appartenenza, e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Soggetti tutelati

Sono legittimati a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti,
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

Canali per le segnalazioni

Le violazioni oggetto delle segnalazioni possono riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, ovvero illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Per gli enti dotati di Modello 231 e una media di almeno 50 lavoratori, sono previsti i seguenti canali per effettuare le segnalazioni:

- Canale interno;

- Canale esterno (ANAC);
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

I canali di Segnalazione interna continuano ad essere previsti dai Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo e sono affidati a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato per la gestione dello stesso, ovvero a un soggetto esterno alla Società, anch'esso autonomo e con personale specificatamente formato.

Rinvio a specifica “Procedura per le Segnalazioni (D.lgs. 24/2023)”

La Società si conforma alla disciplina vigente, dettata in materia di *Whistleblowing*, attraverso l'adozione di uno specifico atto organizzativo nominato “*Procedura per le Segnalazioni (D.lgs. 24/2023)*” che ha lo scopo di dettare le istruzioni operative con riferimento alla presentazione e trattazione delle Segnalazioni, le regole e gli adempimenti per la gestione del canale interno e le garanzie per il Segnalante e il Segnalato. Detta Procedura individua, dunque, il soggetto a ciò deputato e le relative responsabilità, prevedendo altresì le regole per la successiva trattazione delle Segnalazioni.

La “*Procedura per le Segnalazioni (D.lgs. 24/2023)*” e gli adempimenti ad essa connessi devono considerarsi parte integrante del presente Modello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, d.lsg. 231/2001.

Obblighi di riservatezza

Il Decreto prevede, poi, l'obbligo di riservatezza sulla segnalazione, sancendo che:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. (Obbligo del segreto sugli atti di indagine compiuti dal p.m. e dalla p.g., sulle richieste del p.m. sugli atti del giudice che provvedono su tali richieste);
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità; è dato comunque avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;
- è tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante;
- la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Viene altresì specificato che le tutele previste dal Decreto si estendono anche alla persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica se, al momento della stessa divulgazione, ricorre una delle specifiche condizioni elencate nell'art. 15 e alle segnalazioni o denunce all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni pubbliche anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni. Si precisa, inoltre, che le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data

della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Divieto di ritorsioni

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Sono considerati “*atti di ritorsione*” quelli elencati nel comma 4, art. 17, d.lgs. 24/2023.

Al contrario, la tutela della persona segnalante non può essere garantita laddove ne sia stata accertata la responsabilità penale, anche solo con una condanna in primo grado, per i reati di calunnia o di diffamazione, ovvero la responsabilità civile in relazione ai medesimi reati, nei casi di dolo o colpa grave. Il d.lgs. 24/2023 prevede specifiche sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le norme a tutela della riservatezza del segnalante e quelle relative al divieto di ritorsioni. In ogni caso, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante è nulla.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o comunque di controversie stragiudiziali riguardanti i comportamenti ritorsivi o discriminatori, l'onere di provare che essi siano motivati da ragioni al di fuori della segnalazione effettuata dal soggetto leso è a carico di chi li ha posti in essere.

Sarà, in ogni caso, garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, facendo salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto fino alla chiusura delle indagini preliminari, secondo quanto disposto dall'art. 329 c.p.p.

A tal fine, l'OdV predispose un registro *ad hoc* nel quale raccogliere tutte le *Segnalazioni* pervenute, non accessibile od ostensibile a terzi, fatti salvi gli obblighi di legge e le richieste di Autorità pubbliche.

Si prescrive altresì il divieto di fare utilizzo delle segnalazioni per scopi diversi da quelli strettamente inerenti alla procedura di segnalazione.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è passibile di sanzione disciplinare a norma del presente Documento.

Trattamento dei dati personali e conservazione delle informazioni

L'art. 13 del d.lgs. n. 24 del 2023 dispone che “ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del d.lgs. n.196 del 2003 e del d.lgs. n. 51 del 2018”. A tal proposito, i dati non strettamente necessari alla specifica segnalazione non sono raccolti o comunque sono cancellati tempestivamente.

Conservazione della documentazione

Per quanto concerne la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, essa è conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

10. Il Codice Etico

Il Codice Etico è parte integrante del Sistema Integrato di Compliance adottato dal Gruppo HOFI all'apice del quale vi è la Società. Tale documento, predisposto a livello di gruppo e adottato da tutte le società facenti parte dello stesso, indica i principi generali e le norme comportamentali cui il Gruppo HOFI riconosce valore etico positivo.

Il Codice Etico costituisce il punto di riferimento per garantire il più elevato *standard* di eticità nello svolgimento dell'attività sociale da parte di tutti coloro che operano per conto e nell'interesse del Gruppo HOFI.

Tale documento, a cui si rinvia per un'analisi approfondita, è suddiviso in V sezioni:

- Introduzione;
- Perimetro di Applicazione;
- Principi generali;
- Norme di comportamento;
- Comunicazione, diffusione, monitoraggio e aggiornamento del Codice Etico.

11. Il Sistema Disciplinare di HOFI

11.1. L'elaborazione e l'adozione del Sistema Disciplinare.

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato, ai fini dell'esclusione di responsabilità della Società, se prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

La Società ha, quindi, adottato un sistema disciplinare (di seguito, anche "**Sistema Disciplinare**") precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e nei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione sia le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commesse dai soggetti posti in posizione "apicale" – in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della Società stessa – sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società.

Nel rispetto di quanto previsto anche dalla Linee Guida di Confindustria, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Sistema Disciplinare.

11.2. La struttura del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare, unitamente al Modello di cui costituisce uno fra i principali protocolli, è consegnato, anche per via telematica o su supporto informatico, ai soggetti in posizione apicale e ai dipendenti, nonché affisso nelle bacheche della Società.

11.2.1. I destinatari del Sistema Disciplinare

Soggetti apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di HOFI, una posizione cd. "apicale".

A mente dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria le persone "*che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*", nonché i soggetti che "*esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo*" dell'ente.

Assume rilevanza, *in primis*, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo della Società (di seguito, anche “**Amministratori**” e “**Sindaci**”), quale che sia il sistema prescelto tra quelli indicati dal Legislatore (amministratore unico, consiglio di amministrazione, amministrazione congiunta o disgiunta) nonché i soggetti incaricati della revisione legale dei conti, ove nominati (“**Revisore**”).

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare per l’ipotesi di violazione del Modello.

Nel novero dei soggetti in cd. “posizione apicale”, oltre agli Amministratori, ai Sindaci, al Revisore, vanno, inoltre, ricompresi, alla stregua dell’art. 5 del Decreto, tutti coloro i quali hanno una significativa autonomia finanziaria e funzionale.

Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato (di seguito, per brevità, “**Dirigenti Apicali**”), sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.; di seguito, per brevità, “**Altri Soggetti Apicali**”).

I dipendenti

L’art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto prescrive l’adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanzioni le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

Assume rilevanza, a tale proposito, la posizione di tutti i dipendenti di HOFI legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (ad es., dirigenti non “apicali”, quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito anche “**Dipendenti**”).

Nell’ambito di tale categoria, rientrano anche i Dipendenti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Modello

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, collettivamente denominati anche “**Terzi Destinatari**”) che non rivestono una posizione “apicale” nei termini specificati nei paragrafi precedenti e che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto “apicale”, ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per HOFI.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare:

- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati, i collaboratori in virtù di contratto di servizi);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e compiti specifici in materia di

salute e sicurezza sul lavoro (ad es., i Medici Competenti e, qualora esterni all'azienda, i Responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione);

- i contraenti ed i *partner*.

11.2.2. Le condotte rilevanti ai sensi dell'applicazione del Sistema Disciplinare

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per tutte le Parti Speciali (eccetto la Parte Speciale I) assumono rilevanza le seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (Parte Speciale A e C), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nel Documento di Sintesi del Modello (tutte le Parti Speciali eccetto la Parte Speciale I), e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

È opportuno definire, inoltre, le possibili violazioni concernenti il settore della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale I), anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 6, 7 e 8;
- 6) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7 e 8;
- 7) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 8;
- 8) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Da ultimo, sono soggette a sanzione disciplinare tutte le violazioni di disposizioni in tema *whistleblowing* e, nello specifico:

- 9) la commissione di qualsiasi ritorsione che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un

- danno ingiusto al Segnalante e/o agli altri soggetti tutelati dal D.lgs. 24/2023;
- 10) la mancata istituzione, da parte dell'organo di amministrazione, di canali di segnalazione; la mancata adozione della Procedura per le Segnalazioni *whistleblowing*; la mancata effettuazione dell'attività di analisi delle Segnalazioni ricevute;
 - 11) la messa in atto di comportamenti o azioni per ostacolare una Segnalazione o anche per tentare di ostacolarla;
 - 12) la violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante, del Segnalato e dei soggetti coinvolti nella Segnalazione;
 - 13) l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni poi rivelatesi infondate;
 - 14) la commissione, da parte del Segnalante, dei delitti di calunnia o diffamazione, quando la sua responsabilità viene accertata con sentenza di primo grado.

11.2.3. Le sanzioni

Il Sistema Disciplinare prevede con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

In ogni caso, ai fini dell'applicazione delle sanzioni devono essere applicati i principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata e si deve tenere conto delle seguenti circostanze:

- l'effettiva riconducibilità della violazione al soggetto attenzionato;
- la gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- la tipologia della violazione;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta;
- l'intensità del dolo o il grado della colpa.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Soggetti Apicali

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni rilevanti da parte di un Amministratore, di un Sindaco della Società, di un Revisore (laddove nominato) o da altro Soggetto Apicale saranno applicate le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto in favore del Revisore fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), e 5) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto del Modello;
- per le violazioni di cui ai nn. 2), 6), 10) e 11) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della decurtazione degli emolumenti, o

del corrispettivo previsto in favore del Revisore, fino al 50%;

- per le violazioni di cui ai nn. 3), 7), 9) e 12) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della decurtazione degli emolumenti, o del corrispettivo previsto in favore del Revisore, ovvero quella della revoca dall'incarico;
- per le violazioni di cui ai nn. 4), 8), 13) e 14) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dipendenti, rispettivamente, dai successivi paragrafi. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella paragrafo 11.2.2 da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto in essere, saranno applicate le sanzioni eventualmente rinvenibili nella contrattazione collettiva applicabile al caso concreto (contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle imprese e consorzi, esercenti attività di assistenza alla persona, attività cimiteriali, attività di trasporto funebre, di onoranze funebri di polizia mortuaria aderenti all'associazione).

Conformemente alle disposizioni del sopramenzionato contratto collettivo, le sanzioni astrattamente applicabili, a seconda della violazione contestata e della gravità della stessa, sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa, fino ad un importo equivalente a 4 ore dell'elemento retributivo nazionale;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- licenziamento disciplinare senza o con preavviso.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), 5), 11) e 12) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto;
- per le violazioni di cui ai nn. 2), 6) e 9) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della multa ovvero quella della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- per le violazioni di cui ai nn. 3), 7) e 13) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ovvero quella del licenziamento;
- per le violazioni di cui ai nn. 4), 8) e 14) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 11.2.2. da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello, pena l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista, del 10% del corrispettivo pattuito in favore del Terzo Destinatario;

- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- per le violazioni di cui ai nn. 1), 2), 5), 6), 11) e 12) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- per le violazioni di cui ai nn. 3), 7), 9) e 13) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della penale convenzionale ovvero quella della risoluzione;
- per le violazioni di cui ai nn. 4), 8) e 14) del paragrafo 11.2.2., sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni previste del paragrafo 11.2.2., siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate che potranno essere graduate a seconda della tipologia di soggetto terzo.

11.2.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di irrogazione ha di regola inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello. In ogni caso l'Organo Amministrativo o gli organi aziendali a ciò deputati possono comunque attivarsi autonomamente anche in assenza di segnalazione da parte dell'OdV.

Più precisamente, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV espleta gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello. In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può trasmettere la segnalazione alle altre funzioni competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.

Qualora riscontri la violazione del Modello l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

In tutti i casi deve essere disposta da parte dell'Organo Amministrativo l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali

ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Nell'ipotesi in cui l'interessato sia anche dipendente della Società devono essere rispettate tutte le procedure obbligatorie previste dallo Statuto dei Lavoratori nonché dal CCNL applicabile nella specie, senza alcuna limitazione.

12. Comunicazione e formazione sul Modello e sui protocolli

12.1. La comunicazione e il coinvolgimento sul Modello e sui Protocolli connessi

Al fine di assicurare un corretto ed efficace funzionamento del Modello la Società si impegna ad implementare la divulgazione dello stesso, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza differenziando i contenuti a seconda dei Destinatari. In particolare, garantendo la comunicazione formale dello stesso a tutti i soggetti riferibili alla Società mediante consegna di copia integrale, nonché mediante idonei strumenti divulgativi e la affissione in luogo accessibile a tutti.

Una sintesi del Modello predisposta dalla Società è messa a disposizione dei Terzi Destinatari tenuti al rispetto dello stesso.

Sotto tale ultimo aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello nonché dei Protocolli ad esso connessi da parte di Terzi Destinatari, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola, ovvero, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa, in tal senso.

L'OdV promuove – anche mediante la predisposizione di appositi piani, approvati dall'Organo Amministrativo ed implementati dalla Società – e monitora tutte le ulteriori attività di informazione che dovesse ritenere necessarie o opportune.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;
- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, ASPP, APS, API, RLS, medico competente).

A tali fini, è anche definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato un programma di informazione e coinvolgimento dei Destinatari del Modello in materia di SSL, con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione.

Il coinvolgimento dei soggetti interessati è assicurato anche mediante la loro consultazione preventiva in occasione di apposite riunioni periodiche.

12.2. La formazione e l'addestramento sul Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività connesse alla informazione dei Destinatari, l'OdV ha il compito di curarne la periodica e costante formazione, ovvero di promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle iniziative volte a favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli ad esso connessi, al fine di incrementare la cultura di eticità all'interno della Società.

In particolare, è previsto che i principi del Modello, nonché quelli del Codice Etico di Gruppo, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad es. corsi, seminari, questionari, ecc.), a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'OdV mediante predisposizione di specifici Piani, approvati dall'Organo Amministrativo e implementati dalla Società.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono, peraltro, differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

La Società promuove, inoltre, la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione ed all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione e addestramento periodici dei Destinatari del Modello – con particolare riguardo ai lavoratori neo-assunti, per i quali è necessaria una particolare qualificazione – in materia di SSL, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.). In particolare, si prevede che la formazione e l'addestramento sono differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

13. Aggiornamento del Modello

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello, eventualmente suggerendo mediante comunicazione scritta all'Organo Amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le correzioni e gli adeguamenti necessari o opportuni. L'Organo Amministrativo è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni legislative.