

HON S.r.l.

Sede Legale in Via Lepanto 23, 59100 Prato (PO)
Partita IVA 02203700972
Iscritta al Registro Imprese di Prato al n. 02203700972

MODELLO **DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO** *ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231* *sulla “Responsabilità Amministrativa delle Imprese”*

Parte Generale

Il presente “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” (“Modello”) di HON S.r.l. è stato redatto in attuazione dei dettami di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231 del 2001.

L'adozione del Modello è stata oggetto di prima approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 27 gennaio 2023 e viene attuato attraverso la sua progressiva implementazione da parte del Consiglio di Amministrazione medesimo e dell'Organismo di Vigilanza e conseguentemente aggiornato in data 25/03/2025.

Il “Modello” costituisce il riferimento gestionale atto a costituire lo strumento predisposto ai fini della prevenzione degli illeciti penali previsti dal D.Lgs. 231/01 citato, in ossequio alla politica di etica aziendale adottata dalla Società.

È vietata la riproduzione e l'utilizzo anche parziale del presente documento se non espressamente autorizzato dalla Società.

Versione	Causale modifiche	Data
1.0	Prima adozione del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione	27 gennaio 2023
2.0	Aggiornamento (Governance, struttura organizzativa, normativa whistleblowing catalogo reati)	25 marzo 2025

INDICE DELLA SEZIONE

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....	8
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	8
1.1.1 <i>Le persone soggette al D. Lgs. n. 231/01</i>	8
1.1.2 <i>I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01</i>	9
2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE	9
2.1 LE SANZIONI IN GENERALE	9
2.1.1 <i>Le sanzioni pecuniarie</i>	9
2.1.2 <i>Le sanzioni interdittive</i>	10
2.1.3 <i>La confisca</i>	11
2.1.4 <i>La pubblicazione della sentenza di condanna</i>	11
3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	11
3.1 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE IN GENERALE E L'ORGANISMO DI VIGILANZA	11
3.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	12
4. LA SOCIETÀ – SCOPO DELL'ATTIVITÀ, GOVERNANCE E STRUTTURA OPERATIVA.....	13
5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HON S.R.L.	17
5.1 DESTINATARI DEL MODELLO	17
5.2 LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI HON S.R.L.	18
5.3 FINALITÀ DEL MODELLO	18
5.4 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE	19
5.5 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE	19
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
6.1 LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
6.2 LA DURATA DELL'INCARICO E LE CAUSE DI CESSAZIONE	21
6.3 I CASI DI INELEGIBILITÀ E DI DECADENZA	21
6.4 LE RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
6.5 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
6.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE PROPRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
6.7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI HON S.R.L.	23
7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI	23
7.1 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'OdV	24
7.2 SEGNALAZIONI RISERVATE ("WHISTLEBLOWING")	25
8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO.....	25
9. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI	26
10. SISTEMA SANZIONATORIO	26
10.1 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO	27
10.2 CRITERI PER L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	28
10.3 SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI	28

10.4	SANZIONI PER COLLABORATORI, FORNITORI, PARTNERS E TERZI	29
10.5	SEGNALAZIONI RISERVATE - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI O ATTI DI RITORSIONE.....	29

Allegati:

Allegato A – Catalogo reati presupposto

Allegato B – Statuto dell’Organismo di Vigilanza

DEFINIZIONI

ANSI	American National Standard Institute – Ente nazionale di accreditamento di organismi di certificazione
BYHON	Divisione indipendente di HON S.r.l. che svolge attività di Ente di certificazione accreditato da ANSI
Codice Etico	Il Codice Etico <i>[adottato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione]</i> che esprime i principi etico-comportamentali ai quali si ispira il sistema di prevenzione dei reati. Ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ogni riferimento al Codice Etico si intende limitato esclusivamente a quelle regole di condotta e di comportamento ivi previste la cui inosservanza può portare (o risulta strumentale) alla commissione di uno qualsiasi dei c.d. Reati Presupposto
Collaboratori	Si intende qualunque soggetto che abbia in essere rapporti di collaborazione anche con poteri ma senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza e/o altri rapporti professionali non a carattere subordinato
Consiglio di Amministrazione o Organo Amministrativo	Il Consiglio di Amministrazione di HON S.r.l.
Consigliere/i di Amministrazione	Membro/i del Consiglio di Amministrazione di HON S.r.l.
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto di HON S.r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale
Decreto o D.Lgs. 231/01 o Decreto 231/01	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, come successivamente modificato e integrato
Destinatari	Soggetti tenuti al rispetto delle prescrizioni del presente Modello ai sensi del Decreto quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli Organi Societari, gli Amministratori, i Dipendenti, i Consulenti, gli agenti, i Collaboratori e i Partner nonché coloro che operano su mandato della Società e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, anche di fatto, rapporti o relazioni negoziali o di collaborazione operando nell'interesse della Società medesimo
Dipendenti	Tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con HON S.r.l., ivi compresi i dirigenti
Ente	Termine con cui D.Lgs. 231/2001 indica la persona giuridica responsabile ai sensi del Decreto stesso
Fornitori	Fornitori di beni e servizi di HON S.r.l. che non rientrano nella definizione di Partner
Gruppo TÜV Rheinland	Gruppo societario facente capo alla TÜV Rheinland AG Am Grauen Stein 51105 Köln, società holding del Gruppo TÜV Rheinland

Incaricato di pubblico servizio	Indica coloro i quali, qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.
HON S.r.l. o Società	HON S.r.l. Srl Società a responsabilità limitata a socio unico, sede Legale in Via Lepanto 23, 59100 Prato (PO), Partita IVA 02203700972, Iscritta al Registro Imprese di Prato al n. 02203700972
Linee Guida	Le "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", predisposte da Confindustria, aggiornate al giugno 2021
Modello, Modello Organizzativo o MOGC	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da HON S.r.l., ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto. Il Modello è costituito nel suo complesso dalla Parte Generale, dalle Parti Speciali e dagli Allegati
Organo Amministrativo	Si intende il Consiglio di Amministrazione di HON S.r.l.
Organi Sociali o Organi Societari	Il Consiglio di Amministrazione di HON S.r.l.
Organismo di Vigilanza o OdV	Indica l'Organismo di natura monosoggettiva preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento in HON S.r.l. e previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01
Parte Generale	La sezione del Modello contenente, tra le altre cose, la descrizione delle funzioni del Modello e dell'Organismo di Vigilanza, nonché una descrizione dell'organizzazione e della struttura di HON S.r.l.
Parte Speciale o Parti Speciali	Le sezioni del Modello dedicate espressamente a ciascun Reato identificato come rilevante per l'attività di HON S.r.l., nelle quali vengono descritti le specificità dei Reati, le Aree ed Attività a Rischio Reato, le principali caratteristiche del sistema di controllo e prevenzione agli stessi, nonché le attività di controllo e monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza
Partner	Controparte contrattuale (inclusi i clienti) con la quale HON S.r.l. ha instaurato un rapporto contrattualmente regolato, destinata a cooperare con HON S.r.l. nell'ambito delle Attività a Rischio
Pubblica Amministrazione o P.A.	Si intende l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, S.p.A. miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico
Pubblico Ufficiale	Si intende colui/colei che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria, amministrativa o di controllo.
Reati Presupposto o Reati	Le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto. Il Modello Organizzativo di HON S.r.l. include l'elenco dei Reati presupposto previsti dal Decreto aggiornato alla data di pubblicazione del MOGC

Sistema di Controllo Interno	L'insieme delle procedure, processi e prassi applicative adottate da HON S.r.l. ed aventi come obiettivo il governo e il controllo di tutte le attività aziendali
Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute nei Luoghi di Lavoro ("SGSL")	Insieme di norme, procedure e strumenti organizzativi sviluppati ed adottati ai sensi del Dlgs 81/08 e finalizzati alla definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza ai sensi dell'art.6 c.1, lett. A del Decreto 231/01 idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.3 del codice penale commessi con violazione delle norme antinfortunistiche sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
Sistema di Gestione della Qualità	È il Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma EN ISO 9001 – edizione 2015 relativo all'attività di "erogazione di servizi di progettazione e consulenza sulla conformità e sicurezza di prodotti, macchinari, componenti e impianti industriali in ambito nazionale e internazionale e in merito a sicurezza funzionale di prodotti, macchinari e impianti industriali; erogazione di servizi di consulenza e per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" certificato da SGS Italia SpA.
Sistema di Gestione della Sicurezza Informatica	È il sistema di gestione della sicurezza delle informazioni della Società conforme allo, e certificato secondo lo, standard UNI ISO/IEC 27001
Soggetti Apicali o Apicali	Indica le persone dotate di un potere autonomo di assumere decisioni in nome e per conto della Società pur nell'esercizio e nei limiti posti dalle rispettive deleghe. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A) del D.Lgs. 231/2001 sono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	Indica le persone sottoposte alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali come individuati nell'art. 7 D.Lgs. 231/2001
TUS	Testo Unico per la Sicurezza, di cui al Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni
TÜV Rheinland Italia	Socio Unico di HON S.r.l. Società di diritto italiano avente sede legale in Pogliano Milanese (MI), Via Enrico Mattei 3
Violazione	La messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nei relativi Protocolli, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01; la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nei relativi Protocolli, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.
Whistleblowing	Termine che identifica una segnalazione riservata compiuta da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di un illecito, un rischio o una situazione di pericolo che possa arrecare danno all'azienda per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

	La gestione delle segnalazioni riservate in HON S.r.l. è effettuata secondo le norme di cui al Dlgs 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937
--	---

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e successive modifiche) che, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 ha introdotto in Italia la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231/01 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Questo tipo di responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati per i quali tale regime di addebito è espressamente previsto dal Decreto.

L'articolo 4 del Decreto precisa inoltre che, in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, può sussistere la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.1.1 Le persone soggette al D. Lgs. n. 231/01

I soggetti alla cui azione criminosa il Decreto associa l'insorgere della responsabilità in capo all'Ente, devono essere legati alla società da un rapporto funzionale di dipendenza e/o da un rapporto negoziale derivante da un incarico ricevuto da un Soggetto Apicale (fornitori, consulenti, collaboratori ecc.). In particolare, l'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 individua:

- i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria funzionale, cosiddetti Soggetti Apicali;
- i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) e b).

Il legislatore ha conferito specifico rilievo anche alle situazioni "di fatto", cioè a quelle situazioni in cui i poteri necessari per agire in autonomia non sono immediatamente desumibili dal ruolo ricoperto nell'ambito della struttura organizzativa o da documentazione ufficiale (deleghe, procure, ecc.).

L'art. 6 del Decreto dispone che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, la Società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo" dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo.

L'art. 7 dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato da parte di un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; obblighi che si riterranno assolti (salvo prova contraria che dovrà fornire la pubblica accusa) se la Società ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

1.1.2 I reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01

Il Decreto individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità della Società nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. L'Allegato A riporta le fattispecie di reato contemplate dalla normativa, suddivise per categoria.

2. LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE

2.1 Le sanzioni in generale

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti: (i) sanzioni pecuniarie, (ii) sanzioni interdittive, (iii) confisca e (iv) pubblicazione della sentenza.

2.1.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, e si applica in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è applicata per "quote" e determinata dal giudice, in numero non inferiore a cento e non superiore a mille (in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti).

Il valore di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"* (articoli 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *"Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*.

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

2.1.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati più gravi per i quali si rinvia al Decreto.

Nello specifico, le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- a) *interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;*
- b) *sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- c) *divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;*
- d) *esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;*
- e) *divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Perché possano essere comminate le sanzioni interdittive, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 231/01, ossia:

- a) *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative";* ovvero
- b) *"in caso di reiterazione degli illeciti"¹.*

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- a) *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";*
- b) *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";*
- c) *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Parimenti, ai sensi dell'articolo 45 del Decreto, qualora sussistano 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 facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, su richiesta del pubblico ministero il giudice può decidere con

¹ Ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. n. 231/01, *"si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.

ordinanza l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2 del Decreto.

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

2.1.3 La confisca

Ai sensi dell'articolo 19 del D. Lgs. n. 231/01, con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

2.1.4 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal giudice unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del giudice competente ed a spese dell'Ente.

Infine, si precisa che il giudice può altresì disporre:

- a) il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca, in conformità all'articolo 53 del Decreto; ovvero
- b) il sequestro conservativo dei beni mobili ed 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 all'erario dello Stato, come previsto dall'articolo 54 del Decreto.

3. LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

3.1 I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/01 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali sia da soggetti sottoposti.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente.

Per quanto concerne i soggetti sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero dalla responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero dalla responsabilità per l'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutte le procedure ed i controlli necessari per limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente - all'articolo 6, comma 2 - le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 Le Linee Guida di Confindustria

Sulla base delle indicazioni fornite dal Legislatore delegato, i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida di Confindustria. Il percorso indicato dalle Linee Guida di Confindustria per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- b) predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto da Confindustria sono le seguenti:

- predisposizione di un codice etico che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di un sistema organizzativo volto a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti nonché a verificare la correttezza dei comportamenti;
- individuazione e documentazione dei potenziali rischi ed adozione dei relativi strumenti utili a mitigarli;
- adozione di procedure manuali ed informatiche;

- articolazione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma, coerente con le responsabilità assegnate e finalizzato ad assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- articolazione di un adeguato sistema di controllo e gestione;
- attuazione di un piano di comunicazione e formazione del personale;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabilite dalla Società.

Il sistema di controllo inoltre deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal modello;
- individuazione di un OdV i cui principali requisiti siano:
 - (i) autonomia e indipendenza;
 - (ii) professionalità;
 - (iii) continuità di azione;
 - (iv) onorabilità.

- c) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’OdV, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

4. LA SOCIETÀ – SCOPO DELL’ATTIVITÀ, GOVERNANCE E STRUTTURA OPERATIVA

HON S.r.l. è una società a responsabilità limitata costituita in data 28 aprile 2011 ed avente sede legale ed operativa a Prato e sede secondaria a Viadana (PC). La Società fornisce alla propria clientela costituita da società multinazionali operanti nel settore industriale, servizi di consulenza e certificazione di sistemi e strumenti in vari ambiti.

Dal 2023 HON è una società del gruppo TÜV Rheinland, con un ruolo centrale in ambito cybersecurity e sicurezza funzionale. HON opera in oltre 10 settori, fra cui Oil & Gas, siderurgico, cartario, energetico farmaceutico, automotive, con progetti di consulenza che si sviluppano con continuità negli anni. I servizi offerti da HON S.r.l. si estendono a tutta la filiera industriale e sono articolati su 4 linee di servizio: dalla conformità del componente fino alla certificazione di intere linee di produzione. In sintesi, le linee di servizio su cui si estende l’attività di HON S.r.l. sono le seguenti:

- A. **Industrial Cyber Security** – Si tratta di servizi volti a identificare i requisiti di Industrial Cyber Security applicabili alla progettazione, installazione e utilizzo di uno specifico sistema di controllo industriale, in conformità con il ciclo di vita della sicurezza informatica definito dallo standard internazionale IEC 62443. In questo ambito HON S.r.l. fornisce servizi di consulenza tramite tecnici specializzati ed accreditati secondo lo Standard ISA99/IEC 62443, e rivolge i propri servizi sia ai fabbricanti che agli utilizzatori di dispositivi industriali.
- B. **Functional e Process Safety**– Servizi di consulenza finalizzati alla identificazione dei rischi legati a prodotti industriali, macchine, componenti, sistemi o sottosistemi industriali. I servizi

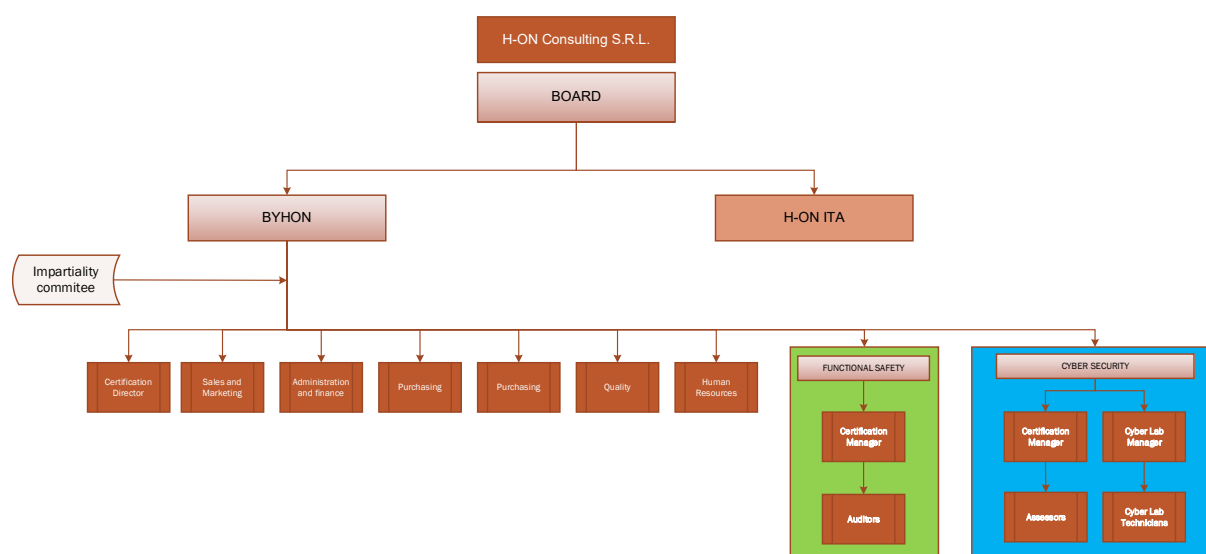
consistono nell'applicazione di calcoli del livello SIL (*Safety Integrity Level*) e del *Performance Level*, per fornire analisi di sicurezza di processo e di affidabilità secondo le più adeguate metodologie e Standard internazionali quali la IEC 61508 e la EN ISO 13489. HON S.r.l. fornisce anche programmi di formazione tecnico-gestionale mirati sulle principali normative di riferimento per l'applicazione dei requisiti per la progettazione in sicurezza di componenti, sistemi e macchine.

- C. **Machine Safety e Compliance Management** – Servizi di consulenza e supporto al design tecnico di macchine e prodotti in modo da soddisfare le normative applicabili al Paese di destinazione. In tale ambito HON S.r.l. fornisce supporto per la certificazione di conformità secondo gli schemi di certificazione, quali, ad esempio, i regolamenti CE, ATEX, PED, EAC, Intergazcert, CSA e UL, CCC, SELO, CCoE. Inoltre, la Società eroga consulenza specializzata per la conformità di macchine e altre attrezzature in uso secondo le leggi cogenti nazionali, fra cui la Direttiva Macchine 2006/42/CE e il D.lgs. 81/08 e le Norme IEC 62061 o EN ISO 13849. Attraverso questa linea di servizi HON fornisce servizio di marcature CE di prodotti, macchinari ed attrezzature in qualità di fabbricante.
- D. **Occupational Health & Safety** – Assistenza professionale alla verifica della conformità degli strumenti e delle attrezzature industriali. In tale ambito vengono impiegati strumenti digitali, software e metodologie sviluppate internamente e di proprietà esclusiva.

BY-ON

La Società ha inoltre costituito una divisione indipendente che opera come organismo di certificazione conforme alla Norma Internazionale IEC 17065 ed accreditato ANSI e ISASecure® per il rilascio delle certificazioni SIL (*Safety Integrity Level*) in conformità con lo Standard IEC 62443 e lo schema ISASecure®.

L'organizzazione della Divisione BY-ON opera in modo autonomo ed indipendente attraverso una organizzazione separata e distinta rispetto alle attività di consulenza. La struttura organizzativa di BY-ON è rappresentata come segue:



CORPORATE GOVERNANCE

HON S.r.l. è una Società a responsabilità limitata con capitale interamente sottoscritto e versato. La governance societaria è sinteticamente descritta di seguito

Assemblea dei Soci

L'assemblea dei soci è regolata dalle norme previste dal Codice Civile integrato da quanto disposto dallo Statuto Sociale. In particolare, l'Assemblea dei Soci riunita in seduta straordinaria delibera validamente, sia in prima che in seconda convocazione, con la presenza ed il voto favorevole di tanti soci che rappresentino la maggioranza del capitale sociale e non secondo le disposizioni previste dall'art. 2369 del Codice Civile.

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione ai sensi dello Statuto Sociale composto da 3 (tre) amministratori. Al Consiglio spettano tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione, ivi compresa la facoltà di nominare direttori e procuratori stabilendone i poteri, anche di rappresentanza, le attribuzioni e la retribuzione.

Al Consiglio di Amministrazione spetta in via esclusiva la gestione dell'impresa. Esso è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, in particolare, sono riconosciute ad esso tutte le facoltà per l'attuazione dell'oggetto sociale, che non siano dalla legge o dal presente statuto, in modo tassativo, riservate all'assemblea dei soci.

A tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza legale e i poteri di firma di fronte ai terzi ed in giudizio, con facoltà di impegnare la Società o di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative per qualsiasi grado di giurisdizione ed anche per giudizi di revocazione e cassazione e di nominare, all'uopo, avvocati e procuratori alle liti, determinandone gli emolumenti. Il potere di rappresentanza è esercitato in firma disgiunta, salvo l'obbligo di informativa verso gli altri due membri del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha conferito a due amministratori poteri per l'esercizio della gestione ordinaria della Società in firma singola e/o congiunta, sulla base di limiti di spesa formalizzati in un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione a cui si rinvia espressamente. I poteri dei due amministratori delegati sono esercitati nel rispetto e in conformità alla Legge, allo Statuto e alle policy e procedure interne di HON e del Gruppo TÜV.

Un consigliere di amministrazione è nominato Datore di Lavoro ai fini prevenzionistici così come previsto dall'art 2, comma 1 lett b del Dlgs 81/08.

Il Titolare del trattamento di dati personali ai sensi delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 e del Dlgs 196/2003 e ss.ii. è un Amministratore Delegato.

Controllo Legale dei conti

L'Assemblea dei Soci di HON ha conferito l'incarico di revisione legale dei conti ad una società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF). L'attività di revisione legale del bilancio include il controllo della regolare tenuta della contabilità sociale, della corrispondenza del bilancio alle risultanze delle scritture contabili e dell'osservanza delle norme stabilite

dal codice civile per la valutazione del patrimonio sociale. Infine, la Società di Revisione riferisce all'assemblea dei soci, almeno annualmente, in occasione dell'approvazione del bilancio, tramite una propria specifica relazione, il risultato del suo operato.

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il sistema di controllo interno e di gestione di HON è l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali. Il sistema contribuisce ad una conduzione della Società coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli. Concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni (non solo finanziarie) fornite agli organi sociali ed al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

A capo dell'organizzazione è collocato il Consiglio di Amministrazione al quale riportano le Business Units, le Aree e le Funzioni. Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e la responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, nell'ambito del sistema di gestione dei rischi e qualità certificato secondo la Norma ISO9001:2015, HON ha adottato un documento sintetico nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa in cui sono specificate:- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma è oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti nella struttura organizzativa e i documenti di sintesi sono oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale interessato anche attraverso la loro pubblicazione sulla rete aziendale intranet. L'organigramma di HON di volta in volta in vigore, al quale si rimanda per maggiori dettagli, è parte integrante del presente Modello.

Il sistema di controllo interno di HON prevede che nessuna operazione significativa (in termini qualitativi), all'interno di ciascuna area o Business Unit, può essere originata/attivata senza autorizzazione.

I poteri di rappresentanza sono conferiti secondo ambiti di esercizio e limiti di importo strettamente collegati alle mansioni assegnate ed alla struttura organizzativa.

Fermo restando quanto disciplinato nelle relative sezioni della Parte Speciale del Modello, le procedure sono impostate nel rispetto dei seguenti elementi di controllo:

- **tracciabilità**: per ogni operazione è previsto un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- **segregazione dei compiti e delle responsabilità**: non è in prevista identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno; inoltre:
- chiara **attribuzione di poteri e responsabilità** all'interno dell'organizzazione e assenza di soggetti a cui siano attribuiti poteri illimitati;

- i **poteri autorizzativi e di firma** sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post;
- **archiviazione/tenuta dei documenti**: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza.

Con riferimento ai sistemi di gestione dei rischi e delle procedure, il Sistema di Gestione della Qualità è certificato secondo la Norma Standard ISO 9001:2015

Con riferimento ai rischi relativi alla gestione dei sistemi informativi e dei correlati rischi, il sistema di controllo interno e le procedure adottate da HON sono conformi ai requisiti della norma per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni ISO/IEC 27001:2013.

Il Codice Etico – Code of Conduct TÜV Rheinland

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione e attuazione di principi etici rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto, esplicitati all'interno del Code of Conduct del Gruppo TÜV Rheinland ed adottato da HON. Il Code of Conduct, seppur distinto ed autonomo rispetto al Modello, si intende richiamato dal Modello in virtù del fine perseguito da HON di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza. Nel Code of Conduct sono illustrati i principi etici fondamentali per la Società e le relative norme di condotta che ne garantiscono l'attuazione, ne disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e del Gruppo TÜV Rheinland e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovino ad agire in nome e per conto della Società e/o del Gruppo TÜV Rheinland o comunque ad operare con i medesimi.

5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HON S.R.L.

5.1 Destinatari del Modello

Il Modello Organizzativo di HON S.r.l. costituisce strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività e nel perseguimento dei propri interessi, comportamenti corretti e lineari, sulla base di procedure definite allo scopo di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello della Società e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo nella Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale;
- coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o temporaneo o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, ecc.);
- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc);
- i fornitori, i fornitori di servizi anche in *outsourcing* e terze parti che operano con la Società;
- i professionisti esterni che operano in nome e per conto della Società in esecuzione di specifici mandati professionali.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione.

I contratti che regolano i rapporti con soggetti terzi (fornitori e consulenti), prevedono apposite clausole che indicano chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle politiche di impresa della Società e dei principi del Decreto. Tali clausole prevedono altresì la possibilità per la Società di risolvere detti rapporti contrattuali in caso di violazioni da parte dei terzi degli obblighi sopra indicati.

5.2 La Struttura del Modello Organizzativo di HON S.r.l.

Il Modello Organizzativo della Società HON S.r.l. si compone di:

- i. una Parte Generale, che comprende una breve disamina delle componenti essenziali del Modello, tra cui l'individuazione delle categorie di reato rilevanti per la Società, l'individuazione dei destinatari del Modello, le caratteristiche principali, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio posto a presidio delle violazioni alle prescrizioni contenute nel Modello, nonché il sistema di formazione e comunicazione del Modello;
- ii. una Parte Speciale, divisa in diverse sezioni con riferimento alle diverse tipologie di reato ritenute rilevanti per la Società, destinata all'individuazione delle attività risultate sensibili alla commissione dei Reati Presupposto, nonché dei principi e delle regole di organizzazione, gestione e controllo generali e specifiche deputate alla prevenzione dei rischi di commissione delle categorie di reato interessate. In considerazione del contesto socio economico in cui opera la Società, della sua storia e della tipologia delle attività svolte, sono state rilevate le seguenti categorie di Reati Presupposto:

OMISSIS

Sono, inoltre, parte integrante del presente documento il "Catalogo dei reati presupposto" (Allegato A) e lo "Statuto dell'Organismo di Vigilanza" (Allegato B), nonché tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative che di questo documento costituiscono attuazione.

5.3 Finalità del Modello

Il Modello Organizzativo di HON S.r.l. sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale, al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione;
- creare, in tutti coloro che operano con, in nome, per conto e nell'interesse della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo e alle altre norme e procedure aziendali, oltre che alla legge – in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- censurare ogni forma di comportamento illecito in quanto contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla Società, attraverso la costante attività dell'Organismo

di Vigilanza sull'operato dei Destinatari del Modello rispetto ai processi sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;

- garantire alla Società, grazie a un'azione di controllo delle attività aziendali nelle aree di attività a rischio, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

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

5.4 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello organizzativo e gestionale, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/01, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In altre parole, al fine di escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

Fermo restando quanto sopra e tenuto conto di quanto stabilito nelle Linee Guida di Confindustria, la valutazione sulla natura di rischio accettabile deve altresì basarsi sull'analisi comparata dei costi e dei relativi benefici.

5.5 La costruzione del Modello e la sua adozione

La redazione del Modello si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- a) individuazione dei reati presupposto teoricamente rilevanti per la Società;
- b) individuazione delle Aree a Rischio Reato;
- c) svolgimento di interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- d) identificazione, per ciascuna area attraverso la quale opera l'organizzazione aziendale, dei principali fattori di rischio, nonché la rilevazione, l'analisi e la valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali in essere;
- e) progressivo adeguamento del sistema di controllo interno al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

L'adozione del Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'Organo Amministrativo, al quale è altresì attribuito il compito di integrare ed aggiornare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative alle altre tipologie di reati espressamente previste nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/01.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/01 (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 231/01, le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, debbono essere:

- a) **Autonomia e indipendenza.** È necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.
- b) **Professionalità.** L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio².
- c) **Continuità d'azione.** L'OdV deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine nonché essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.
- d) **Onorabilità.** I membri dell'OdV devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

² Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D. Lgs. n. 231/01 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

- non trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.;
- non essere stati sottoposti a misure di prevenzione³;
- non aver riportato condanna.

6.2 La durata dell'incarico e le cause di cessazione

L'OdV resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato. Le modalità di rinnovo dell'incarico sono disciplinate in apposito contratto.

La cessazione dall'incarico del membro dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- a) scadenza dell'incarico;
- b) revoca dell'OdV da parte dell'Organo Amministrativo. La revoca può essere disposta solo per giusta causa; la nozione di giusta causa è quella di cui all'art. 2383, comma terzo, c.c.;
- c) sopraggiungimento di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 6.4.

La revoca è disposta con delibera dell'Organo Amministrativo.

6.3 I casi di ineleggibilità e di decadenza

I componenti dell'OdV sono scelti tra i soggetti, interni o esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale e/o di sistemi di controllo anche interno e/o di revisione contabile.

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

- a) carenza di uno dei requisiti di onorabilità di cui al paragrafo 6.1;
- b) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento, o, comunque, la condanna, passata in giudicato, alla pena dell'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- c) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugi o affinità entro il quarto grado con i membri dell'Organo Amministrativo.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, i componenti dell'OdV sono tenuti ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

6.4 Le risorse dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo garantisce all'OdV le risorse opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

6.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

³ Ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423 ("Misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e la pubblica moralità") o della Legge 31 maggio 1965, n. 575 ("Disposizioni contro la mafia") e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione

In conformità con quanto indicato nel Decreto e nelle Linee Guida di Confindustria, l'OdV ha, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il compito di:

- a) vigilare sull'effettiva applicazione del Modello;
- b) verificare l'efficacia del Modello, cioè l'idoneità a prevenire la commissione di uno dei reati indicati nelle Parti Speciali;
- c) individuare e proporre all'Organo Amministrativo aggiornamenti e modifiche del Modello in relazione alla mutata normativa e/o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- d) verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dall'Organo Amministrativo siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- a) verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di proporre delle modifiche in relazione ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali osservazioni e/o suggerimenti volti a garantire l'adeguatezza dei protocolli previsti dal Modello. Le correlate comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV (i.e. organismodivigilanza@h-on.it);
- b) effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- d) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- e) verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, ecc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;
- f) provvedere all'informativa periodica all'Organo Amministrativo, o, in caso di necessità ed urgenza, all'informativa immediata all'Organo Amministrativo, come sopra evidenziato al Paragrafo 6.2.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- a) accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- b) avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- c) conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza ad esperti nelle materie di volta in volta richieste. A questo scopo all'OdV vengono attribuiti specifici poteri di spesa; tali poteri di spesa verranno attribuiti all'OdV tramite apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo.

6.6 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Sono assegnate all'OdV di HON S.r.l. due linee di *reporting*:

- a) la prima, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, direttamente ed immediatamente con l'Organo Amministrativo;
- b) la seconda, con cadenza annuale, nei confronti dell'Organo Amministrativo.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà, a sua volta, presentare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

Di ogni riunione dell'OdV con l'Organo Amministrativo o singoli componenti di tali organi dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

L'OdV trasmette, inoltre, all'Organo Amministrativo, annualmente dalla data di nomina, un rapporto scritto sull'attività svolta e sull'attuazione del Modello presso la Società.

L'OdV ha altresì il compito di vigilare sulle attività formative poste in essere dalla Società per la divulgazione del Modello.

Si precisa che le suddette attività dovranno essere effettuate tenendo in considerazione la funzione ricoperta dai Destinatari.

Ai fini di un'adeguata attività di formazione, HON S.r.l., in stretta cooperazione con l'OdV, provvederà a curare la diffusione del Modello e dei Protocolli.

Infine, è opportuno che ai terzi siano fornite apposite informative sul Modello e sul Codice Etico da parte delle unità aziendali con cui operano.

6.7 L'Organismo di Vigilanza di HON S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza di HON S.r.l. può essere composto in forma monocratica o collegiale-Composizione, nomina e integrazioni dell'Organismo sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, qualora lo ritenga necessario, potrà farsi assistere per il meglio svolgere la sua attività, da ausiliari esperti in specifico settore.

L'OdV si riunisce con periodicità, esamina i casi e le problematiche emersi anche con riferimento all'aggiornamento e/o alla modifica del Modello, secondo quanto stabilito nell'Allegato B –Statuto dell'ODV.

Nel caso gli accertamenti svolti dallo stesso OdV evidenzino elementi obbiettivi e univoci circa il rischio di commissione di un reato-presupposto, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV riferisce all'Organo Amministrativo con cadenza annuale. Qualora la gravità del fatto ipotizzato lo giustifichi, l'OdV provvede ad informare immediatamente l'Organo Amministrativo.

7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI

L'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. n. 231/01 fa espresso riferimento a specifici obblighi di informazione da parte di Amministratori e Apicali a beneficio dell'OdV, quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello. Le informazioni dovranno prevenire all'Organismo attraverso flussi informativi sistematici o segnalazioni specifiche di fatti o situazioni di rilievo.

7.1 Flussi informativi verso l'OdV

L'art. 6, co. 2, lett. d), dispone che il Modello Organizzativo preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Tali obblighi, posti in capo ai Soggetti Apicali e a tutti i Destinatari, saranno attuati quale strumento per agevolare l'attività di vigilanza dell'OdV e dovranno riguardare i fatti di gestione e le anomalie riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa.

A tale scopo tutti i Destinatari sono tenuti a portare a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione e segnalazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi, concernente l'attuazione del Modello e di tutti i principi di condotta e procedure ivi richiamati.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della sua funzione, ha sempre la facoltà di richiedere ai Destinatari dati ed informazioni relativi all'attività aziendale, all'applicazione e al rispetto delle regole di condotta e procedure aziendali così come contemplate nel Modello e verificare ogni documento all'uopo necessario sia su base campionaria che in modo sistematico. I Destinatari saranno tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza e fornire ogni dato ed informazione che esso richieda loro.

L'inadempimento dell'obbligo di informazione deve essere considerato come specifico illecito disciplinare. Pertanto, i Destinatari che non adempiano correttamente all'obbligo di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza nei termini e nei modi qui delineati possono essere soggetti all'applicazione di sanzioni disciplinari, ove applicabili.

All'Organismo di Vigilanza devono essere comunicate, da parte degli Organi Sociali e/o dai responsabili di funzione le seguenti informazioni:

- a) notizie relative a cambiamenti organizzativi (ad esempio, mutamenti nell'organigramma societario, revisioni delle procedure esistenti o adozioni di nuove procedure o *policies*, etc);
- b) gli aggiornamenti e i mutamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- c) le eventuali comunicazioni del revisore riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni;
- d) copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- e) copia delle eventuali comunicazioni effettuate all'Autorità di Vigilanza (ad es: Autorità Garante per la Concorrenza e del mercato, Autorità garante per la protezione dei dati personali, etc.);
- f) copia della reportistica periodica in materia ambientale e di sicurezza e salute sul lavoro (tra cui i verbali delle riunioni periodiche del datore di lavoro, RSPP, medico e RSL ai sensi dell'art. 35 TUS ed i verbali di riesame).

Le informazioni e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate all'indirizzo di posta elettronica riservata all'Organismo organismodivigilanza@h-on.it.

Fermo restando quanto previsto dal paragrafo 7.2 successivo, eventuali segnalazioni indirizzate l'Organismo di Vigilanza aventi carattere riservato verranno esaminate, purché sufficientemente precise e circostanziate.

La casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza è accessibile solamente all'Organismo. A tal riguardo l'Organismo di Vigilanza è tenuto all'obbligo della riservatezza in relazione alle informazioni e segnalazioni che dovesse ricevere nel corso della propria attività. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle informazioni e segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza ed anonimato circa l'identità: sono fatti, comunque, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

HON S.r.l., titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito anche "GDPR") nonché dal D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.lgs. 101/2108 (di seguito anche "Codice Privacy") tratterà i dati personali acquisiti mediante i flussi informativi per finalità connesse al rispetto degli obblighi derivanti dal

Decreto 231/01 e dal Modello Organizzativo. I dati potranno essere trattati sia in forma cartacea che mediante l'utilizzo di strumenti elettronici. I soggetti interessati, come individuati all'art. 4 n. 1) del GDPR, potranno esercitare i diritti riconosciutigli ai sensi degli artt. 15 – 22 dal GDPR rivolgendosi al titolare mediante invio di apposita richiesta via mail all'indirizzo privacy@h-on.it oppure a mezzo posta raccomandata presso la sede della Società.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, si impegna a redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla tempestivamente al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione.

7.2 Segnalazioni riservate (“whistleblowing”)

In linea con quanto previsto dal D. Lgs. 34 del 10 marzo 2023 (“Decreto Legislativo Whistleblowing”), emesso in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 disciplinante la “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, la Società mette a disposizione dei segnalanti un apposito canale per la gestione di segnalazioni di comportamenti, atti od omissioni lesivi di interessi pubblici e/o dell'integrità della Società, incluse le violazioni riferibili al Modello Organizzativo e ai Reati Presupposto.

Per consentire la trasmissione di Segnalazioni, HON ha attivato e mantiene aperti i seguenti canali di segnalazione: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/104640/index.html>

Nel pieno rispetto del Decreto Whistleblowing, HON garantisce che lo strumento di segnalazione adottato assicura la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e stabilisce, altresì, le tutele a favore del segnalante, dei soggetti segnalati e di eventuali terzi previsti dal Dlgs 24/2023, nonché le prescrizioni sulla protezione dei dati personali previste dal Regolamento (EU) 2016/679 (“GDPR”).

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'ufficio compliance di TÜV Rheinland AG di cui HON fa parte (il “Gestore del Canale”). Così come previsto nel Codice disciplinare e sanzionatorio, il Gestore delle Segnalazioni agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni rispetto a qualsiasi azione ritorsiva o discriminatoria, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. Per contro si ritengono invece legittime sanzioni per coloro che effettuino con dolo o colpa grave denunce che si rivelino successivamente infondate.

Il Gestore del Canale si dovrà relazionare con l'Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni afferenti il Modello Organizzativo HON, le policies e procedure aziendali presenti nelle Aree a Rischio Reato e/o condotte che possa essere dirette, anche strumentalmente, alla commissione di un Reato Presupposto.

8. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi quale protocollo di primario rilievo, opera al fine di garantire la conoscenza da parte dei Destinatari del Modello sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello stesso.

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'attività di informazione, di formazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale è gestita dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di informazione, formazione e sensibilizzazione riguarda tutti i soggetti operanti internamente e per conto della Società.

Le attività di informazione e formazione sono previste e realizzate all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto e in occasione di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

Le azioni di comunicazione e formazione devono riguardare anche strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Tutte le azioni di comunicazione e formazione hanno loro origine nella volontà del Consiglio di Amministrazione, che chiede la massima partecipazione e attenzione ai destinatari di tali azioni.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto 231/01 ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, deve essere predisposta una specifica area della rete informatica aziendale dedicata all'argomento (nella quale siano presenti e disponibili, oltre ai documenti che compongono il set informativo precedentemente descritto, anche la modulistica e gli strumenti per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ed ogni altra documentazione eventualmente rilevante).

9. INFORMAZIONE AI SOGGETTI TERZI

I Collaboratori, i Fornitori, i Consulenti e i Partner della Società, con particolare riferimento a soggetti coinvolti nella prestazione di attività, forniture o servizi che interessano le Attività a rischio, vengono informati sull'adozione del Modello e dell'esigenza della Società che il loro comportamento sia conforme ai principi di condotta ivi stabiliti.

A tali Destinatari, in particolare Fornitori e Consulenti, sono fornite da parte delle funzioni aziendali aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inserite nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive espresse e/o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle prescrizioni del Modello.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

A questo proposito, infatti, lo stesso articolo 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni descritte nella presente sezione prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia ed indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello e nelle relative procedure, lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta

azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

10.1 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

Ai sensi del presente Modello, costituisce “Violazione”:

- 1) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- 2) la messa in atto o l'omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01;
- 3) l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure che non comportino un rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01.

In particolare, con specifico riferimento alla tematica della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro (Parte Speciale del Modello), la Società ha individuato, a titolo esemplificativo, le seguenti fattispecie di Violazione, elencate in ordine decrescente di gravità⁴:

- a) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale del Modello da cui derivi la morte di una o più persone;
- b) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale del Modello da cui derivi la lesione “*gravissima*”, ai sensi dell’art. 583, comma 1, c. p., all’integrità fisica di una o più persone;
- c) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale del Modello da cui derivi la lesione “*grave*”, ai sensi dell’art. 583, comma 1, c. p., all’integrità fisica di una o più persone;
- d) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale del Modello da cui derivi la lesione dell’integrità fisica di una o più persone;
- e) Violazione di norme in materia di salute e sicurezza previste dalla Parte Speciale del Modello da cui derivi anche solo pericolo di pregiudizio all’integrità fisica di una o più persone.
- f) l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate;
- g) l'aver effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate;

⁴ Ai sensi dell’art. 583, comma 2, c. p, per lesione “*gravissima*” si intende: (i) una malattia certamente o probabilmente insanabile; (ii) la perdita di un senso; (iii) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; (iv) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Ai sensi dell’art. 583, comma 1, c. p, per lesione “*grave*” si intende: (i) una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa; (ii) una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; ovvero (iii) l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.

- h) le violazioni descritte dall'art. 21, comma 1°, D. Lgs. 24/2023 (c.d. "Whistleblowing");
- i) l'aver commesso ritorsioni o avere ostacolato (o tentato di ostacolare) una segnalazione o aver violato l'obbligo di riservatezza delle segnalazioni e del segnalante;
- j) non aver istituito i canali di segnalazione, non aver adottato procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero averle adottate in maniera non conforme al dettato normativo, nonché il non aver svolto l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- k) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

10.2 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/01;
- d) livello di responsabilità gerarchica o tecnica del soggetto interessato;
- e) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- f) eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzioni più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione, impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai soggetti con rapporto di lavoro subordinato dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

10.3 Sanzioni per gli Amministratori

Nel caso in cui si riscontri una Violazione prevista dal precedente paragrafo 6.2, ovvero un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di uno o più degli Amministratori

della Società, l'OdV informerà senza indugio l'Organo Amministrativo per le opportune valutazioni e provvedimenti.

In caso di esercizio dell'azione penale per un reato doloso ascritto ad uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organo Amministrativo dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare eventualmente la revoca della carica consiliare ovvero confermare la carica stessa.

Sono fatte in ogni caso salve le norme di legge in merito alla convocazione dell'Assemblea da parte degli aventi diritto.

10.4 Sanzioni per Collaboratori, Fornitori, Partners e Terzi

Nel caso in cui venga commessa una Violazione prevista dal precedente paragrafo 6.2, ovvero si verifichi un'elusione fraudolenta di una regola contenuta nel medesimo paragrafo, da parte di Collaboratori, Fornitori, Partners e Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà formalmente i responsabili delle condotte al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dal contratto; o (ii) avrà titolo, per espresso disposto contrattuale, di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

10.5 Segnalazioni riservate - Divieto di discriminazioni o atti di ritorsione.

Come sopra affermato (par. *Segnalazioni – Whistleblowing*), HON S.r.l. tutela la riservatezza delle segnalazioni e vieta atti di ritorsione o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione.

HON S.r.l. sanziona chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate. Questo paragrafo riassume le sanzioni adottate.

* * * * *