

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

**Hewlett-Packard  
Customer Delivery Services Italia S.r.l.**

**CDS**

a Hewlett Packard  
Enterprise company

**28 luglio 2020**

*Il presente documento è di proprietà di  
Hewlett-Packard Customer Delivery Services Italia S.r.l.*

## **Sommario:**

1	HEWLETT-PACKARD CUSTOMER DELIVERY SERVICES ITALIA S.R.L.: LA STORIA.....	3
2	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.....	5
2.1	La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche .....	5
2.2	Delitti tentati .....	7
2.3	Vicende modificative dell'ente.....	8
2.4	Reati commessi all'estero .....	9
3	LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE .....	11
3.1	Le sanzioni in generale .....	11
4	LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA .....	14
4.1	I modelli di organizzazione e gestione in generale e l'Organismo di Vigilanza .....	14
4.2	Le Linee Guida di Confindustria.....	15
5	IL PRESENTE MODELLO .....	17
5.1	Le ragioni che hanno indotto HP-CDS ITALIA ad adottare un Modello e a nominare l'Organismo di Vigilanza ..	17
5.2	Le finalità del Modello .....	17
6	LA METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE .....	18
7	CONTROLLI A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO.....	20
7.1	Controlli generali.....	20
7.2	Controlli specifici.....	20
8	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
8.1	Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza .....	21
8.1.1	Autonomia e indipendenza .....	21
8.1.2	Professionalità.....	21
8.1.3	Continuità d'azione.....	21
8.2	L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	22
8.3	Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	22
8.4	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	24
8.4.1	Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.....	25
8.4.2	Tutela del segnalante .....	26
8.4.3	Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni .....	27
8.4.4	Norme sulla condotta negli affari ("Codice etico") .....	27
8.4.5	Coordinamento tra gli organi di controllo .....	28
9	SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	29
9.1	Principi generali .....	29
9.2	Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti .....	29
9.2.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale .....	29
9.2.2	Dirigenti.....	31
9.3	Misure nei confronti degli Amministratori .....	31
9.4	Misure nei confronti dei Terzi .....	32
9.5	Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing) .....	32
10	APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO .....	33
11	DESTINATARI DEL MODELLO.....	34
12	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	35
12.1	Premessa.....	35
12.2	Comunicazione del modello e del codice etico .....	35
12.3	Diffusione del Modello.....	35
12.4	Corsi di formazione.....	35
13	ADOZIONE DEL MODELLO.....	37
14	GLOSSARIO.....	38

# 1 HEWLETT-PACKARD CUSTOMER DELIVERY SERVICES ITALIA S.R.L.: LA STORIA.

HP CDS Italia S.r.l è una società facente parte del gruppo Hewlett-Packard.

La società fu costituita nel 2001 a Padova con la denominazione di Dreams Opportunity Business S.r.l. Acquisita da Hewlett-Packard Italiana S.r.l. nel 2002, modifica la propria denominazione sociale in Hewlett-Packard Distributed Computing Services S.r.l (in breve HP DCS S.r.l.). Nel 2003 Hewlett-Packard Italiana S.r.l, a seguito di un accordo strategico di outsourcing con Telecom Italia, le attribuisce una missione operativa. Con efficacia dal 16 Aprile 2003, Telecom Italia sottoscrive con HP DCS S.r.l. un contratto quinquennale per la prestazione di servizi in outsourcing di informatica in ambiente distribuito e cede alla società, la cui denominazione sociale era stata nel frattempo modificata in Hewlett-Packard Distributed Computing Services S.r.l. (in breve HP DCS S.r.l.), il ramo di azienda costituito da 582 dipendenti.

La compagine sociale era costituita da due società francesi del gruppo HP (95% delle quote sociali di proprietà di Hewlett-Packard Holding France e 5% delle quote sociali di proprietà di Technologie et Participations).

L'oggetto sociale è la fornitura di servizi informatici su tutto il territorio nazionale.

Le attività in cui si sostanzia l'offerta di servizi di HP DCS sono:

- servizi di assistenza informatica telefonica ("Call Management");
- servizi di assistenza, manutenzione ed installazione su tutto il territorio nazionale;
- servizi di logistica integrata & Asset Management, ivi compresi approvvigionamento e/o presa in carico di apparecchiature approvvigionate diversamente, immatricolazione, collaudi di accettazione, stoccaggio, staging (incluso collaudo) spedizione e consegna apparati.

HP-DCS è presente in tutto il territorio nazionale con sedi e personale residente in circa venti tra le maggiori città italiane.

La sede legale è a Roma, in via Tiburtina Valeria Km. 13,700 – 00131, che costituisce anche la sede più grande.

In data 23 dicembre 2005 il Consiglio di Amministrazione di HP-DCS ha adottato un Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 in materia di Responsabilità Amministrativa delle Imprese e ha nominato l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello Organizzativo era diretto a prevenire i Reati contro la Pubblica Amministrazione. Il Codice Etico adottato dalla società è rappresentato dal documento "Norme sulla condotta negli affari del Gruppo HP" integrato con un addendum specificamente dedicato alla responsabilità amministrativa degli enti come prevista dalla legge italiana.

La società ha negli anni acquisito altri rami di azienda da Fiat, Fastweb, Kone e HP Italiana che ne hanno consolidato la funzione di "fabbrica di HP" per la prestazione di servizi di assistenza informatica su tutto il territorio nazionale.

In data 6 ottobre 2006 la società ha deliberato ai sensi dell'art. 2497 *bis* c.c. l'assoggettamento alla direzione e al coordinamento di Hewlett Packard International Sarl, con sede in Svizzera.

Hewlett-Packard Customer Delivery Services Italia s.r.l.

**Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 CDS ITALIA S.r.l. – 28 luglio 2020**

---

Con la progressiva estensione dei reati presupposto, a marzo 2009 venne adottato un nuovo Modello di organizzazione, gestione e controllo diretto a prevenire la maggior parte dei reati presupposto previsti dall'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, ivi compresi i reati di omicidio colposo o lesioni gravi commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Il Codice Etico adottato dalla Società continuò ad essere costituito dal documento "Norme sulla condotta negli affari del Gruppo HP" integrato con un addendum specificamente dedicato alla responsabilità amministrativa degli enti.

Dal 15 maggio 2009 Hewlett-Packard Italiana è titolare del 100% delle quote sociali di HP CDS Italia.

Dal 1<sup>a</sup> novembre 2010 la società ha modificato la propria denominazione sociale in Hewlett-Packard Customer Delivery Services Italia S.r.l. (in breve HP-CDS Italia S.r.l.) divenendo parte di HP CDS EMEA, una divisione del Gruppo HP presente in 10 paesi dell'Europa con circa 5000 dipendenti dedicata alla prestazione di servizi di field support consistenti in:

- workstation management and technical support;
- application support;
- break and fix services;
- staging and asset management;
- servizi data center e prossimità;
- office disaster recovery services.

In data 22 dicembre 2016, con effetto dall'1 gennaio 2017, la Società ha ceduto un ramo di azienda a Enterprise Services Field Delivery Italia S.r.l.; tale ramo è relativo all'esercizio dell'attività costituita dall'insieme dei beni e rapporti giuridici impiegati da HP-CDS Italia S.r.l. per lo svolgimento dell'attività di "Enterprise Services", inclusa la parte del personale ricompreso nelle "Global Functions", che opera e svolge le proprie funzioni anche a supporto dell'attività di enterprise services.

## **2 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**

### **2.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (All. n.1), 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*” (d’ora innanzi, per brevità, il “D.Lgs. n. 231/01” o il “Decreto”), si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia (in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Il D.Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (d’ora innanzi, per brevità, il/gli “Ente/Enti”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che ha lo scopo di coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale nuova responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231/01 e dalla L. 146/06.

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, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

I punti chiave del D.Lgs. n. 231/01 riguardano:

- a) l’individuazione delle persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità. In particolare, possono essere:
  - 1) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: d’ora innanzi, per brevità, “Soggetti Apicali”);
  - 2) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (d’ora innanzi, per brevità, “Soggetti Sottoposti”).
  - 3) A tal proposito, giova rilevare che, secondo i primi orientamenti dottrinali formati sull’argomento non parrebbe necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “quei prestatori di lavoro che, pur non

essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”<sup>1</sup>.

b) la tipologia dei reati previsti e, più precisamente:

- 1) reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione, artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/01, successivamente modificati dalla L. n. 190 del 6 novembre 2012 e dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019;
- 2) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo, introdotti dall'articolo 6 della Legge n. 406/2001, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25 *bis*,
- 3) reati in materia societaria introdotti nella disciplina dal D.Lgs. n. 61/2002, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25 *ter*,
- 4) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico introdotti nella disciplina dalla Legge n. 7/2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25 *quater*,
- 5) delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone e di acquisto e alienazione di schiavi introdotti nella disciplina con legge 228/2003, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25 *quinquies*;
- 6) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla Legge 18 aprile 2005, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231/01 l'articolo 25 *sexies*;
- 7) delitti informatici e trattamento illecito di dati (artt. 24 *bis* D.Lgs. 231/01 introdotto dalla L. 48/2008, successivamente modificato dall' art. 1, comma 11-bis, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133);
- 8) delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 25 *quater* 1);
- 9) la Legge n. 146 del 2006, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2006 ed in vigore dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione di reati transnazionali<sup>2</sup>,
- 10) l'art. 13 del Decreto Legislativo 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 criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che

---

<sup>1</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68. In dottrina v. anche: Zanalda-Barcellona, *La responsabilità amministrativa delle società ed i modelli organizzativi*, Milano, 2002, pag. 12 e ss; Santi, *La responsabilità delle Società e degli Enti*, Milano, 2004, pag. 212 e ss..

<sup>2</sup> Tale Legge, che ratifica e da esecuzione alla Convenzione e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha specificatamente definito all'art. 3, che ai fini della nuova disposizione legislativa si considera “reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato”. Tale disposizione normativa influisce in maniera considerevole sulla responsabilità degli enti, essendo questa esplicitamente prevista nei casi indicati dall'art. 10.

- ne reca misure di esecuzione” ha esteso la responsabilità amministrativa dell’ente (art. 25 *octies*) anche nelle ipotesi di commissione dei reati di:
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
  - Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- 11) l’art. 300 del D.Lgs. n. 9 aprile 2008, n. 81 ha introdotto un nuovo articolo 25-*septies* in relazione alla responsabilità amministrativa dell’ente nel caso di delitti commessi esclusivamente con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro:
- Omicidio colposo (art. 589 co. 2 c.p.);
  - Lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 co. 3 c.p.).
- 12) delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* D.Lgs. 231/01, introdotto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94);
- 13) delitti contro l’industria ed il commercio (art. 25 *bis* 1, introdotto dall’art. 15, comma 7, lett. b), L. 23 luglio 2009, n. 99);
- 14) l’art. 15, comma 7, lett. c), L. 23 luglio 2009, n. 99, ha introdotto l’art. 25-*novies*, delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 15) il reato di “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria” è stato previsto quale reato presupposto per la responsabilità ex D.Lgs. 231/01 dall’art. 4 L. 3 agosto 2009, n. 116 e rubricato all’art. 25 *decies*;
- 16) i reati ambientali (art. 25 *undecies*, previsto dal D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011);
- 17) l’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 – *duodecies*, introdotto dall’art. 2, comma 1 del D.Lgs 16 luglio 2012, n. 109);
- 18) istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 *ter* co. *s-bis*), introdotta dal D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38;
- 19) razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, articolo inserito dall’ art. 5, comma 2, L. 20 novembre 2017, n. 167);
- 20) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 24 *quaterdecies*, articolo inserito dall’ art. 5, comma 1, L. 3 maggio 2019, n. 39, a decorrere dal 17 maggio 2019, ai sensi di quanto disposto dall’ art. 7, comma 1, della medesima Legge n. 39/2019);
- 21) i reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* -, introdotti dall’art. 39, co. 2, D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019, conv. in L. 19 dicembre 2019, n. 157).

## **2.2 Delitti tentati**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25 *duodecies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l’irrogazione di sanzioni nei casi in cui l’ente impedisca volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento (art. 26 del D.Lgs. 231/2001). L’esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza



dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

### **2.3 Vicende modificative dell'ente**

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma che "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)<sup>3</sup> e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

---

<sup>3</sup> Art. 2504-bis c.c.: "Effetti della fusione – La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte." Il D.Lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: "Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione."



Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.<sup>4</sup>; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## **2.4 Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

---

<sup>4</sup> Art. 2560 c.c.: "Debiti relativi all'azienda ceduta – L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori".

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.<sup>5</sup>;
- che nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

---

<sup>5</sup> Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessuta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

## **3 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO A CARICO DELL'ENTE**

### **3.1 Le sanzioni in generale**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/01 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- (a)** Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b)** Sanzioni interdittive;
- (c)** Confisca;
- (d)** Pubblicazione della sentenza.

**(a)** La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota [da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37] “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, D.Lgs. n. 231/01, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
<p>1/2 (e non può comunque essere superiore a Euro 103.291,37)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; oppure</li> <li>• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
<p>da 1/3 a 1/2</p>	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> </ul> <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
<p>da 1/2 a 2/3</p>	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> </ul> <p>e</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

**(b)** Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

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

- "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

- “in caso di reiterazione degli illeciti” (*id est*: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

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 dal fatto che l’Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall’articolo 17, D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- “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”;
- “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”;
- “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 ai 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).

Il Legislatore ha poi precisato che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

**(c)** Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, 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 per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

**(d)** La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, 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 Tribunale a spese dell’Ente.

## 4 LE CONDOTTE ESIMENTI LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

### 4.1 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 qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello "di organizzazione e di gestione" che sia idoneo "a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (d'ora innanzi, per brevità, il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'"OdV"), 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'OdV;
- e) è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il comma 2-*bis*. del D.Lgs. 231/2001, stabilisce che i modelli debbano prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-*ter* L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-*bis* può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-*quater*. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'*articolo 2103 del codice civile*, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del



segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della 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. Con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede, inoltre, che esso debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## **4.2 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 che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/01, che sono state successivamente aggiornate in data 14 febbraio 2008 (di seguito "Linee Guida"). Il 31 marzo 2008, la seconda versione delle Linee Guida è stata espressamente approvata dal Ministero della Giustizia che, sentiti i Ministeri concertanti, le ha giudicate "idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001". Successivamente, nel mese di marzo 2014, è stata approvata l'ultima versione delle menzionate Linee Guida.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- 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:



- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

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:
  - autonomia ed indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione;
- 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 (in quest’ultimo caso l’obbligo è esteso a tutti i dipendenti).

## 5 IL PRESENTE MODELLO

### ***5.1 Le ragioni che hanno indotto HP-CDS ITALIA ad adottare un Modello e a nominare l'Organismo di Vigilanza***

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello e le Norme sulla Condotta negli Affari, unitamente alle relative appendici, possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. n. 231/01.

Inoltre, in linea con le prescrizioni del Decreto, HP-CDS ITALIA ha affidato all'organismo individuato al successivo capitolo 8 il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone altresì l'aggiornamento.

La società ha adottato per la prima volta il Modello nell'anno 2005. La seconda versione del Modello, aggiornata alle modifiche organizzative e normative intervenute, è stata approvata il 31 marzo 2009. La terza versione è stata deliberata dal Cda in data 18 aprile 2014.

L'ultima versione del Modello, prima della presente, è stata approvata il 18 aprile 2017.

### ***5.2 Le finalità del Modello***

Il Modello predisposto dalla Società 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 di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di HP-CDS ITALIA, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che HP-CDS ITALIA non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

## **6 LA METODOLOGIA SEGUITA NELLA REDAZIONE DEL MODELLO E LA SUA ADOZIONE**

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del Modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili".

Scopo dell'attività, in fase iniziale, è stato, appunto, l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività nel cui ambito possono astrattamente configurarsi le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, volta a dare un quadro d'insieme delle attività svolte e dell'organizzazione societaria al momento dell'avvio del Progetto e ad identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa, da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale, ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Analiticamente si riportano le seguenti attività svolte:

- raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: bilanci, organigrammi, principali procedure organizzative, procure...);
- analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;
- analisi storica ("case history") di eventuali casi già emersi nel passato relativi a precedenti penali, civili, o amministrativi nei confronti della Società o suoi dipendenti che abbiano punti di contatto con la normativa introdotta dal D.Lgs. 231/2001;
- rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;
- individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex D.Lgs. 231/2001;
- individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati;
- accertamento delle singole attività a rischio ai fini del D. Lgs 231/2001, nell'ambito delle diverse aree aziendali effettuato tramite interviste con l'Amministratore Delegato ed i Responsabili delle funzioni aziendali.

A seguito delle suddette attività sono stati individuati processi e attività sensibili (All. n. 2) nelle seguenti aree:

- FORNITORI
- ADEMPIMENTI SOCIETARI E CICLO ATTIVO
- HUMAN RESOURCES
- DELIVERY
- GLOBAL REAL ESTATE
- HEALTH & SAFETY

Hewlett-Packard Customer Delivery Services Italia s.r.l.

**Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 CDS ITALIA S.r.l. – 28 luglio 2020**

---

Come anticipato nella premessa al presente Modello, il reato da cui può scaturire, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la responsabilità dell'ente, può essere realizzato tanto dal soggetto in posizione apicale, che dal sottoposto alla sua direzione o vigilanza.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, nel caso di reato realizzato dal vertice un'inversione dell'onere della prova: in tal caso è la Società che deve dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato.

## **7 CONTROLLI A PRESIDIO DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO**

Il sistema dei controlli, perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria, nonché dalle “best practices” internazionali, prevede con riferimento alle attività sensibili ed ai processi strumentali individuati:

- principi generali di controllo relativi alle attività a rischio;
- protocolli specifici di controllo sulle singole attività a rischio

### **7.1 Controlli generali**

Il sistema dei controlli deve essere realizzato applicando i principi di controllo, di seguito definiti, alle singole attività sensibili:

- **Regolamentazione:** esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;
- **Tracciabilità:** i) ogni operazione relativa all’attività sensibile è, ove possibile, adeguatamente documentata; ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell’attività sensibile è verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali;
- **Segregazione dei compiti:** separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- **Procure e deleghe:** i poteri autorizzativi e di firma assegnati sono: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all’interno della Società.

Lo svolgimento delle attività aziendali nel cui ambito può astrattamente essere realizzato taluno dei reati indicati nel D.Lgs. 231/01, è presidiato da un adeguato sistema di poteri di firma connessi alle procure conferite.

### **7.2 Controlli specifici**

A fronte delle attività a rischio devono essere individuati specifici protocolli e procedure operative a presidio delle stesse (All. n. 3).

## **8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **8.1 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 debbono essere:

- a) autonomia e indipendenza;
- b) professionalità;
- c) continuità d'azione.

#### **8.1.1 Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una posizione gerarchica la più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che l'OdV non possieda deleghe aventi ad oggetto la gestione operativa della società, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

#### **8.1.2 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 giudizio.

#### **8.1.3 Continuità d'azione**

Soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, al fine di offrire la garanzia di un'efficace e costante attuazione del Modello, si rende necessaria l'individuazione quale OdV di un ente che svolga l'incarico con continuità di azione. L'OdV dovrà quindi vigilare costantemente e con continuità sul Modello, curandone l'attuazione ed assicurandone il costante aggiornamento.

Oltre ai requisiti sopra descritti, il componente dell'OdV garantisce il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza. In particolare, non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;

- e) coloro che sono stati condannati, anche se la sentenza non è passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero coloro che hanno subito una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- f) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- g) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;
- i) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali.

In forza di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione individua i soggetti in possesso delle caratteristiche professionali e morali per svolgere tale ruolo di controllo interno alla Società.

Fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

## **8.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza di HP-CDS ITALIA, è attualmente composto da un membro esterno che si avvale di una segreteria tecnica interna. In precedenza, l'Organismo aveva composizione collegiale.

Il componente individuato appare essere la persona maggiormente idonea ad assumere tale incarico, in considerazione delle specifiche competenze dallo stesso possedute (All. n. 4) e del fatto che non è coinvolto e non possiede alcuna delega avente ad oggetto la gestione operativa della Società.

## **8.3 Funzione, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la **funzione** del nominato OdV consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati di cui agli articoli da 24 a 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. n. 231/01;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati di cui agli articoli da 24 a 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. n. 231/01;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;



- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

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

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo il Management e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via e-mail) e non anonime;
- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio, come definite nel prosieguo del presente Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- 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;
- verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. n. 231/01, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;
- informare il Consiglio di Amministrazione sulle attività e sulla attuazione del Modello. A tal fine, riferisce su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato e su base periodica, con cadenza almeno semestrale nei confronti del Consiglio di Amministrazione;
- 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 o a situazioni specifiche;
- l'OdV potrà confrontarsi con il Sindaco Unico sull'esito delle attività di verifiche rispettivamente effettuate;
- di ogni contatto o adunanza dell'OdV con l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e/o il Sindaco Unico dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società;
- l'OdV trasmette, inoltre, al Consiglio di Amministrazione un documento contenente il piano di lavoro delle attività che intende porre in essere in tale periodo ed una relazione scritta sull'attuazione del Modello presso la Società.

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

- accedere a tutti i documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possano essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia legale e/o di revisione e implementazione di processi e procedure. A questo scopo, nella delibera del Consiglio di Amministrazione con cui viene nominato l'OdV gli vengono attribuiti specifici poteri di spesa.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto e, laddove questi non vi siano, informare l'**Iberia & Italy SBC Team di HPCDS**;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dall'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione e dal Sindaco Unico e, ove necessario, dall'**Iberia & Italy SBC Team di HPCDS**, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

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, potrà redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla agli organi societari, ivi compresi il Sindaco Unico, il Presidente, l'Amministratore Delegato e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione o, ove necessario, l'**Iberia & Italy SBC Team di HPCDS**.

#### **8.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. n. 231/01 [art. 6, comma 2, lett. d)] fa riferimento espresso a specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello.

L'OdV dovrà essere tempestivamente informato dal Consiglio di Amministrazione circa ogni modifica e/o integrazione del Modello.

La società ha predisposto una serie di "flussi informativi" verso l'OdV, attraverso i quali le Funzioni interessate inviano periodicamente a quest'ultimo le informazioni richieste in formato elettronico.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione specificamente prescritta nel Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra

informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/01;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### **8.4.1 Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, redigendo un apposito verbale dell'incontro e motivando per iscritto eventuali decisioni di procedere o non procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni pervenute all'OdV devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso esclusivamente all'OdV. Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate nell'archivio, sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza (Organi amministrativi e di controllo o terzi) solo previa autorizzazione dell'OdV stesso;
- con la sola eccezione qui di seguito prevista per i soli dipendenti HP CDS ITALIA, le segnalazioni dovranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in osservanza delle vigenti norme in materia di tutela della riservatezza e, comunque, farà in modo di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. "Whistleblowing" – L. n. 197 del 2017), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle modalità di comunicazione di condotte non conformi previste nelle Norme sulla Condotta negli Affari, le segnalazioni devono essere effettuate nel rispetto della procedura nel seguito descritta.

Il Soggetto Apicale o il Soggetto Sottoposto potrà inviare all'apposito canale di comunicazione della Società, una e-mail all'indirizzo

[organismo di vigilanza@hpecds.com](mailto:organismo_di_vigilanza@hpecds.com) oppure spedire una lettera all'Organismo di Vigilanza della Società, presso la sede legale, oppure inviando una segnalazione all'indirizzo <https://home.hpecds.com/IT/Pages/SupportOperations/515.aspx>).

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. b del Decreto, il Portale garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

Ai fini del presente paragrafo e come previsto dall'informativa "Caratteristiche della segnalazione" alla quale si rinvia per brevità, la segnalazione deve avere le seguenti caratteristiche:

- le generalità del soggetto segnalante con l'indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito aziendale;
- se conosciuti, generalità del soggetto segnalato ed indicazione della posizione o funzione svolte nell'ambito aziendale o ogni altro elemento idoneo ad effettuarne il riconoscimento;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetti di segnalazione;
- l'indicazione o il riferimento ad eventuali documenti (mail, contratti, ecc.) e ad ogni ulteriore informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali ulteriori soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione delle ragioni per le quali il segnalante è a conoscenza dei fatti segnalati;
- ogni altra informazione che possa fornire riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- se possibile, un inquadramento del fatto segnalato nell'ambito delle categorie elencate nell'informativa "Caratteristiche della segnalazione".

Non saranno prese in considerazione segnalazioni basate su doglianze di carattere personale o rivendicazioni relative alla disciplina del proprio rapporto di lavoro o che rientrino nell'alveo dei rapporti personali con il superiore gerarchico e i colleghi.

I segnalanti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta tradizionale. In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

#### **8.4.2 Tutela del segnalante**

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, chi effettua una segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false, calunniose o aventi contenuto diffamatorio.

### **8.4.3 Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni**

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, l'OdV:

- ha l'obbligo di esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- ha l'obbligo di informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;
- ha l'obbligo di redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- ha l'obbligo di garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto;
- ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto – dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari;
- ha l'obbligo di informare le funzioni competenti nel caso in cui riceva una segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria, affinché vengano avviate le relative procedure disciplinari.

### **8.4.4 Norme sulla condotta negli affari (“Codice etico”)**

Le Norme sulla Condotta negli Affari ed il relativo Addendum (di seguito “Codice Etico”) costituiscono un insieme di linee guida delle responsabilità etico sociali e rappresentano i principi cui si devono ispirare i comportamenti individuali.

Costituiscono, pertanto, lo strumento base di implementazione dell'etica all'interno della Società, nonché un mezzo che si pone a garanzia e sostegno dell'immagine di HPE e di HP - CDS ITALIA verso i terzi.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 integra un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Tali principi trovano la loro collocazione naturale nel Codice Etico (All. 5) e contribuiscono a:

- garantire un elevato standard delle professionalità interne;
- garantire il rispetto dei valori societari;
- interdire quei comportamenti in contrasto con i dettami normativi e con i valori e i principi che HPE e HP-CDS ITALIA intendono promuovere;
- creare una Identità Aziendale che si riconosca in tali valori ed in tali principi.

Il Codice Etico, pertanto, evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri più importanti nello svolgimento delle funzioni di coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società o nell'interesse della stessa.

L'osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, sindaco unico, dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società.

#### **8.4.5 Coordinamento tra gli organi di controllo**

Gli organi di controllo indicati nelle Norme sulla Condotta negli Affari (con particolare riferimento al Team locale del SBC – Iberia & Italy SBC Team di HPCDS) e l'OdV si relazioneranno con riferimento alle informazioni, segnalazioni e report che eventualmente dovessero ricevere o che dovessero acquisire.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli organi di controllo indicati nelle Norme sulla Condotta negli Affari e l'OdV provvederanno a segnalare e/o comunicare tempestivamente l'un l'altro:

- qualsiasi violazione del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza;
- eventuali carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il pericolo di commissione di violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni.

Gli organi di controllo indicati nelle Norme sulla Condotta negli Affari e l'OdV si consulteranno al fine di verificare, caso per caso, quale dei due organi abbia la competenza ad intervenire nelle singole questioni ad essi segnalate o sulle quali abbiamo acquisito informazioni.

Nel caso in cui la singola problematica rientri nella sfera di competenza di entrambi gli organismi, essi coordineranno le rispettive attività al fine di promuovere un'azione comune, senza che, peraltro, ciò rappresenti un limite o vincolo alla reciproca autonomia ed indipendenza.



## **9 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO**

### **9.1 Principi generali**

Il sistema disciplinare è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello nella sua interezza.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del D.Lgs. n. 231/01 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da HP-CDS ITALIA in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, dei Protocolli, delle Procedure e delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e degli obblighi informativi verso l'OdV possano determinare.

La violazione delle norme del Modello, dei Protocolli, delle Procedure, delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e degli obblighi informativi verso l'OdV ledono, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere con HP-CDS ITALIA. Tali violazioni comportano azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

La Società prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nelle Procedure, nelle Norme sulla Condotta negli Affari e nel relativo Addendum, è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e) e l'art. 7 comma 3 lett. b) del D.Lgs. n. 231/01 prevedono che i modelli di organizzazione e gestione debbano introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da HP-CDS ITALIA in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, delle Procedure e delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e dei loro aggiornamenti possano determinare.

### **9.2 Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti**

#### **9.2.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello, nelle Procedure e nelle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum, nonché nei loro aggiornamenti sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende di Telecomunicazioni (d'ora innanzi, per brevità "CCNL



Telecomunicazioni”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d’ora innanzi, per brevità, “Statuto dei lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del presente Modello, delle Procedure, delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e dei loro aggiornamenti può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, ai seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione/sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto in ogni caso salvo quanto indicato nelle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum di HP-CDS ITALIA, che costituiscono parte integrante del presente Modello, i provvedimenti disciplinari che potranno trovare applicazione sono i seguenti:

- § richiamo verbale per mancanze lievi;
- § ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- § multa in misura non eccedente l’importo di 3 ore della retribuzione base;
- § sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3;
- § licenziamento disciplinare con preavviso;
- § licenziamento disciplinare senza preavviso.

**1. Secondo il principio di proporzionalità, incorre nei provvedimenti di **richiamo verbale o ammonizione scritta**, il lavoratore che:**

- (a) *non si attenga alle procedure interne previste dal Modello, dalle Procedure, nonché dalle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e dei loro aggiornamenti (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all’OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l’effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate da HP-CDS ITALIA, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni, che verranno opportunamente comunicati;*
- (b) *adotti, nell’espletamento di attività nelle “aree di attività a rischio”, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e delle Procedure, delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e dei loro aggiornamenti.*

Il **richiamo verbale** verrà applicato per le mancanze di minor rilievo, **l’ammonizione scritta** per il caso di eventuale recidiva in infrazioni già punite col Richiamo Verbale.

**2. Secondo il principio di proporzionalità, incorre nei provvedimenti della multa in misura non eccedente l’importo di 3 ore della retribuzione base e della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 3, il lavoratore che:**

- (a) *non si attenga alle procedure interne previste dal Modello, nonché dalle Procedure, nonché dalle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e dei relativi aggiornamenti o adotti nell’espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni contenute nei suddetti documenti e tale suo comportamento, pur essendo di maggior gravità e rilievo rispetto a quanto previsto nel precedente punto 1) del presente paragrafo, non sia così grave da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso previsto dal successivo punto 3);*

- (b) *adotti, nell'espletamento di attività nelle "aree di attività a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e delle Procedure, nonché delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e dei loro aggiornamenti che risulti anch'esso di maggior gravità e rilievo rispetto a quanto previsto nel precedente punto 1) del presente paragrafo, pur non essendo così grave da rendere applicabile la sanzione del licenziamento previsto dal successivo punto 3).*

La Multa verrà applicata per le mancanze che, nel contesto generale di valutazione descritto al presente punto 2), lettere a) e b), appaiano di minore gravità, mentre la Sospensione verrà applicata per le mancanze che, nel medesimo contesto, appaiano più gravi.

**3.** incorre, nel provvedimento del **licenziamento disciplinare con preavviso**, il lavoratore che non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, alle Procedure, nonché alle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e dai loro aggiornamenti, adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento, pur essendo di maggior rilievo rispetto alle infrazioni di cui al punto 2, non sia così grave da rendere applicabile la sanzione di cui al seguente punto 4. Incorre inoltre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore recidivo nelle mancanze già sanzionate con i provvedimenti previsti al punto 2) del presente paragrafo.

**4.** incorre, nel provvedimento del **licenziamento disciplinare senza preavviso**, il lavoratore che non si attenga alle procedure prescritte dal Modello, dalle Procedure, nonché dalle norme sulla Condotta negli affari e relativo addendum e dai loro aggiornamenti o adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio una condotta non conforme alle prescrizioni contenute in tali documenti e il suo comportamento sia di particolare gravità, e tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dalla Direzione del Personale.

### **9.2.2 Dirigenti**

In caso di:

- (a) violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del presente Modello, delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e/o delle Procedure (che, di volta in volta, verranno implementate da HP-CDS ITALIA a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni, e opportunamente comunicate); o
- (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati,

si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari di cui sopra, e, fra quelle citate, di quelle ritenute più idonee in considerazione delle caratteristiche proprie del rapporto di lavoro dirigenziale, e della particolarità della relazione fiduciaria.

### **9.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

Nel caso di violazione delle norme del presente Modello, delle Norme sulla Condotta negli Affari e relativo Addendum e/o delle Procedure da parte di uno o più degli Amministratori di HP-CDS ITALIA, l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il

Presidente del Consiglio di Amministrazione di HP-CDS ITALIA dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

#### **9.4 Misure nei confronti dei Terzi**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, anche occasionali, consulenti, fornitori e clienti, in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di eventuali danni derivanti alla Società.

#### **9.5 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante (whistleblowing)**

In ragione di quanto previsto al comma 2 *bis*, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 8.4.2 della Parte Generale del presente Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

1. del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 9.2.1;
2. dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 9.2.2;
3. degli Amministratori e: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 9.3;
5. dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 9.4;
6. dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 9.4 della Parte Generale del Modello.

## **10 APPROVAZIONE, MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL MODELLO**

Il Modello costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità.

Pertanto, l'approvazione del presente Modello è prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, cui compete la formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni ritenute necessarie allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'aggiornamento del Modello, dunque, sarà effettuato esclusivamente a cura del Consiglio di Amministrazione.

L'aggiornamento e/o le modifiche delle policy aziendali facenti parte del sistema di controllo previsto dal Modello sono demandate all'Amministratore delegato, sulla base di delega espressa conferitagli dal Consiglio di Amministrazione.

Eventuali modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate, senza indugio, all'Organismo di Vigilanza ed alle strutture aziendali.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative ecc.), il presente Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica.

A tale riguardo, si precisa sin da ora che, come peraltro chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, il massimo Vertice societario, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto, mantiene invariate tutte le attribuzioni e responsabilità previste dal codice civile e dallo Statuto, alle quali oggi si aggiungono quelle relative all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

## **11 DESTINATARI DEL MODELLO**

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, ed al personale che opera all'interno della società. Anche i soggetti terzi che agiscono per conto della Società, in particolare, consulenti, collaboratori esterni, fornitori (con particolare riferimento alle ditte appaltatrici), procuratori ecc., sono destinatari del Modello, con particolare riferimento alle norme contenute nel Codice Etico della Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti pertanto a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

## **12 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **12.1 Premessa**

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Si prevede, pertanto, un'efficace attività di comunicazione e formazione diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

### **12.2 Comunicazione del modello e del codice etico**

In linea con quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001 e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società si impegna ad effettuare una comunicazione capillare, efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

In particolare, destinatari della comunicazione sono:

- tutto il personale in servizio nell'azienda (dirigenti, impiegati, quadri ed operai, soggetti con contratto di formazione, collaboratori a progetto, consulenti, ecc.) a partire dall'approvazione;
- il nuovo personale al momento dell'assunzione e/o dell'incarico nell'azienda.

La comunicazione inerente il Modello è effettuata sulla base delle modalità che l'A.D. ritiene più opportune. Nell'ambito delle indicazioni fornite dall'A.D., l'attività di comunicazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società garantisce ai destinatari interni alla Società la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello.

### **12.3 Diffusione del Modello**

La notizia dell'adozione del presente Modello da parte del CdA è resa pubblica con idonee modalità, finalizzate alla conoscenza dell'esistenza del Modello da parte di clienti e fornitori.

In particolare, la Società informerà questi ultimi dei principi etici adottati da HP CDS ITALIA da rispettare nello svolgimento delle proprie attività.

La società pubblicherà il Modello sulla intranet aziendale e provvederà ad informare i dipendenti mediante un reminder periodico; gli stessi dipendenti saranno sottoposti periodicamente ad un videocorso per verificare la conoscenza dei principi etici societari.

### **12.4 Corsi di formazione**

Ai fini dell'attuazione del Modello, la Società, in osservanza di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalla giurisprudenza in materia di D.Lgs. 231/01, prevede un

adeguato programma di formazione, del personale in servizio nell'azienda, appropriatamente tarato in funzione dei livelli di destinatari e delle attività svolte, sulla base delle indicazioni fornite dall'A.D.

In particolare, i corsi di formazione avranno ad oggetto l'intero Modello organizzativo in tutte le sue componenti, in particolare:

- il Decreto Legislativo n. 231/2001 ed i reati da esso richiamati;
- il Codice Etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Sistema sanzionatorio.

La partecipazione al corso di formazione sarà monitorata attraverso un sistema di rilevazione delle presenze.

Al termine di ogni corso di formazione sarà sottoposto al partecipante un test finalizzato a valutare il grado di apprendimento conseguito e ad orientare ulteriori interventi formativi.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio nell'azienda. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare ex D.Lgs. 231/01.

L'attività di formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo di Vigilanza.

I destinatari della formazione sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Periodicamente, sarà prevista attività formativa, in particolare:

- in caso di modifiche e/o aggiornamenti;
- nell'ambito delle attività formative per i neoassunti.



## **13 ADOZIONE DEL MODELLO**

Il Modello, nella presente versione, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28 luglio 2020.

Roma, 28 luglio 2020

## 14 GLOSSARIO

**Autonomia della responsabilità dell'ente:** Attribuzione all'ente di un fatto penalmente rilevante, commesso nel suo interesse o a vantaggio, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti (vedi "soggetti apicali" e "soggetto sottoposto a direzione e vigilanza dell'apicale"), a prescindere dall'effettiva punibilità dell'autore materiale del reato presupposto.

**Attività sensibile:** Attività in cui astrattamente si annida il rischio della commissione di un fatto penalmente rilevante.

**Comunicazione Organizzativa (CO):** Disposizione organizzativa denominata, in funzione dei contenuti, "Ordine di servizio", "Comunicati al Personale", "Comunicazione interna" che ha lo scopo di formalizzare e comunicare:

- politiche e indirizzi;
- processi e procedure aziendali;
- nomine di Referenti di Programma/Progetto;
- istituzione/modifica/soppressione di Organismi societari (Comitati, Gruppi di Lavoro, ecc.) e loro attribuzioni;
- modifiche organizzative;
- missioni e compiti.

**Condotta fraudolenta:** condotta elusiva di norme giuridiche al fine di conseguire un ingiusto profitto.

**Confisca:** provvedimento consistente nell'espropriazione e devoluzione, a favore dello Stato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, del prezzo o del profitto del reato, commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti (vedi "soggetti apicali" e "soggetto sottoposto a direzione e vigilanza dell'apicale").

**Conflitto d'interesse:** situazione in cui si trova chi occupa due ruoli differenti contemporaneamente, con possibilità di interferenza di un ruolo sull'altro.

**Controllo aziendale:** ogni azione intrapresa dal management, dal Consiglio di Amministrazione e da altri soggetti per potenziare la gestione del rischio ed aumentare la probabilità che gli obiettivi stabiliti vengano raggiunti.

**Controllo penalistico:** valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi di reato identificati.

**Linee guida:** indicazioni concrete, dettate dalle associazioni di categoria, su come realizzare i modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

**Ricognizione:** (c.d. mappatura) delle aree aziendali a rischio e delle potenziali modalità attuative degli illeciti in tali aree. Individuazione delle attività in cui astrattamente si annida il rischio della commissione di un fatto penalmente rilevante.

**Modello Organizzativo:** modello organizzativo e di gestione disegnato ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001. Al Modello Organizzativo si riconducono tutte le misure in essere utili a contenere i rischi (vedi “rischi di reato”) quali: norme e procedure, controlli sul personale e sui processi, attività formative mirate alla prevenzione, ambiente di controllo (definizione di poteri e responsabilità, cultura etica, stile di leadership e sistema disciplinare).

**Organismo di Vigilanza:** organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, curandone l’aggiornamento.

**Protocolli:** insieme di regole che disciplina lo svolgimento delle singole attività.

**Sanzione amministrativa pecuniaria:** somma di denaro connessa al compimento di un illecito penale realizzato nell’interesse o a vantaggio dell’ente, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti (vedi “soggetti apicali” e “Soggetto sottoposto a direzione e vigilanza dell’“apicale”).

**Sanzione interdittiva:** condanna limitativa della libertà dell’ente ad operare nello specifico settore d’interesse avente ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l’illecito dell’ente.

**Sistema di controllo preventivo:** insieme dei controlli posti a presidio delle attività sensibili.

**Soggetto apicale:** persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente.

**Soggetto sottoposto a direzione e vigilanza dell’“apicale”:** persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di colui che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente.

**Tracciabilità:** possibilità, partendo dalla parte finale di un processo, di documentare e risalire a tutte le operazioni e/o processi che lo hanno originato.

## **ALLEGATI**

- 1) Il D.Lgs. 231/01
- 2) Mappatura delle attività a rischio reato
- 3) Controlli a presidio
- 4) Curriculum del componente l'Organismo di Vigilanza
- 5) Codice Etico (SBC e Addendum alle Norme sulla condotta negli affari)
- 6) Analisi dei reati