



HIT SPA

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
HIT spa nella seduta del 26/07/2011

INDICE

0.	FOGLIO INDICE DELLE REVISIONI	3
	PARTE GENERALE.....	4
1	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231.....	4
1.1	Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti	4
1.2	L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto	6
1.3	Le Linee Guida elaborate da Confindustria	6
1.4	La metodologia utilizzata da HIT	7
2	IL MODELLO ORGANIZZATIVO	8
2.1	La Descrizione della struttura societaria e dell'attività svolta.....	8
2.2	Funzioni del Modello e suoi punti essenziali.....	9
2.3	Modello e Codice Etico	10
2.4	Destinatari del Modello	10
2.5	Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.....	10
2.6	Sistema di controllo interno e procedure.....	11
2.7	Principi generali per le procedure	11
3	ORGANISMO DI VIGILANZA	13
3.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V)	13
3.2	Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV	13
3.3	Funzioni e poteri dell'O.d.V.	14
3.4	Reporting nei confronti degli organi societari	15
3.5	Il Regolamento dell'O.d.V.....	16
4	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.	17
4.1	Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	17
4.2	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	18
4.3	Sistema delle deleghe e procure	18
5	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	18
5.1	Principi generali.....	18
5.2	Soggetti.....	19
5.3	Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri.....	19
5.4	Sanzioni nei confronti dei dirigenti	21
5.5	Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza	21
5.6	Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali	21
6	PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	22
7	VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO	22
8	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	22
	PARTE SPECIALE	23
	PARTE SPECIALE "A" - REATI NEI CONFRONTI DELLA PA	23
	PARTE SPECIALE "B" - I REATI SOCIETARI	29
	PARTE SPECIALE "C" - REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	33
	PARTE SPECIALE "D" - REATI INFORMATICI E DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	35
	PARTE SPECIALE "E" - REATI TRANSNAZIONALI, DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E DI INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA.....	37
	ALLEGATI	40

0. FOGLIO INDICE DELLE REVISIONI

Revisioni	Data Delibera	Motivo
Rev.0 - 07/2011	26/07/2011	Prima Emissione

PARTE GENERALE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato "Decreto") recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi, (i) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L'estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (fino ad un massimo di circa 1,5 milioni di euro) ed interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero dall'Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies e 25 novies del D.Lgs.231/2001 (cosiddetti "reati-presupposto"). Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell'Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti

normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- corruzione e concussione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 7 della L. 23 luglio 99/2009);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall'art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs.24 febbraio1998 n.58);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 28 febbraio 2008 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno");
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 59, L. 94/2009);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1 del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 15, comma 7 della L. n. 99 del 23 luglio 2009 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia");
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 7 della L. 99/2009 del 23 luglio 2009);

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies del D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 4 della Legge 116/2009).

I reati di cui sopra aventi finalità di abusi di mercato, di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i delitti contro la personalità individuale, i reati transnazionali, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e i delitti contro l'industria e commercio non sono specificatamente trattati nel proseguito in quanto ritenuti non applicabili al contesto esaminato.

1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

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

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

1.3 Le Linee Guida elaborate da Confindustria

In data 31 maggio 2008 la Confindustria - associazione rappresentativa di riferimento della società HIT (di seguito alternativamente "HIT" o la "Società") - ha aggiornato il testo delle

proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002.

Tali Linee Guida, che sono state tenute in considerazione nella redazione del Modello, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo suggerito dalle Linee Guida sono:

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

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza
 - professionalità
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

1.4 La metodologia utilizzata da HIT

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista in via facoltativa e non cogente, HIT ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione come previsto dal Decreto e ispirato ai principi delle Linee Guida emanate da Confindustria.

L'adozione del Modello costituisce uno strumento volto ad assicurare non solo lo svolgimento dell'attività sociale in modo corretto e trasparente, ma anche la sensibilizzazione di tutti i destinatari del Modello stesso verso comportamenti tali da prevenire le condotte illecite punite dal Decreto.

La definizione del Modello come sopra descritto si è articolata, in sintesi, secondo il seguente approccio metodologico:

- Impostazione del progetto e individuazione del responsabile interno.
- Raccolta e analisi preliminare della documentazione societaria.
- Individuazione delle aree più esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto ("aree sensibili").

- Individuazione dei soggetti rilevanti all'interno delle aree sensibili ("key officer").
- Interviste ai key officer per la rilevazione dell'operatività della società in riferimento alle aree sensibili.
- Compilazione delle schede-questionario.
- Analisi dei dati raccolti.
- Descrizione delle criticità riscontrate rispetto al modello ideale ("Gap Analysis").
- Individuazione delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate.
- Articolazione e stesura del Modello.

La realizzazione del progetto ha comportato l'individuazione dei processi sensibili, l'elaborazione del Modello e la redazione/revisione delle procedure necessarie per garantirne l'efficacia.

La documentazione e le informazioni raccolte hanno riguardato i settori in cui opera la società; la tipologia di relazioni e di attività intrattenute con la pubblica amministrazione; le regole e le procedure interne; ogni evidenza documentale utile a comprendere il funzionamento della società.

Da tale analisi è stato possibile identificare le aree sensibili e le funzioni coinvolte con i relativi key officer.

La compilazione delle schede-questionari da parte di questi ultimi ha consentito di analizzare:

- l'organizzazione interna;
- il grado di autonomia finanziaria;
- il livello di proceduralizzazione delle attività;
- le modalità di gestione dei rapporti con i soggetti esterni;
- le modalità di gestione dei rapporti con la P.A.

All'interno, invece, di ciascun processo è stato possibile rilevare:

- chi svolge l'attività rilevante.
- quali sono le decisioni rilevanti e chi le assume.
- il regime dei controlli interni;
- il sistema delle deleghe e delle procure;
- la modalità di archiviazione della documentazione.

2 IL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 La Descrizione della struttura societaria e dell'attività svolta

HIT è la Società specializzata nell'Outsourcing ed Amministrazione del Personale, con una offerta completa di supporto al Cliente che parte dalla elaborazione delle buste paga e si spinge fino alla presa in carico completa di tutte le attività di gestione.

In un mondo sempre più complesso e competitivo, è necessario che ogni organizzazione concentri le proprie energie nell'affrontare e vincere le sfide che il proprio core business propone.

Nel perseguimento di tale obiettivo, l'azienda può affidare a specialisti esterni la gestione di processi e strumenti che - pur non rappresentando la competenza distintiva dell'impresa -

necessitano di un elevato grado di specializzazione e aggiornamento.

Questo è il ruolo di Hit, che si propone come Partner del cliente, in grado di fornire un servizio professionale, puntuale e flessibile nella gestione amministrativa del personale e nei servizi ad essa connessi (budget e controllo dei costi, contabilità industriale, ottimizzazione nell'utilizzo degli strumenti contrattuali e normativi).

Ciò che contraddistingue il servizio reso da Hit è quindi la competenza nella gestione del processo di amministrazione del personale, unitamente alla capacità di fornire soluzioni tempestive e personalizzate alle problematiche del cliente.

Nata nel 1971, HIT fa oggi parte del Gruppo Obiettivo Lavoro, leader nel settore delle Agenzie per il Lavoro italiane, con 160 Filiali in Italia ed 8 all'estero, in Europa ed America Latina.

HIT mette a disposizione la sua pluriennale esperienza a centinaia di clienti sull'intero territorio nazionale, con applicazione di circa 100 diversi CCNL.

Il team di Hit è costituito da un gruppo di consulenti del lavoro e professionisti che hanno maturato una significativa esperienza nell'assistenza alle imprese in ambito amministrativo del personale.

La sede operativa di HIT Spa è a Casalecchio di Reno in provincia di Bologna.

La struttura societaria è guidata, sulla base delle linee statutarie e delle deleghe ed incarichi operativi conferiti dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore delegato.

2.2 Funzioni del Modello e suoi punti essenziali

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, la loro conseguente proceduralizzazione e la previsione di un adeguato impianto sanzionatorio, si vuole, da un lato, determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di HIT di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a HIT di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

In sintesi, i punti cardine del Modello sono:

- la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali;
- l'aggiornamento periodico del Modello;

- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.3 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente documento, adottato in attuazione del D.Lgs. 231/2001, si integrano con le disposizioni del "Codice Etico adottato nelle società del gruppo Obiettivo Lavoro" approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione di HIT, il quale Codice costituisce parte integrante del Modello.

Il Codice Etico enuncia i valori etici ed i principi tutelati da HIT nello svolgimento della propria attività di impresa e nel rapporto con i propri stakeholders. Detti valori e principi si traducono in norme di comportamento indirizzate ai destinatari del Codice. Il Codice Etico è adottato da HIT anche allo scopo di conformarsi alle prescrizioni indicate nel D.lgs. 231/2001.

Ai sensi del Codice Etico, HIT agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nella assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

2.4 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società (soggetti Apicali) sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (soggetti Sottoposti).

Più in generale, sono destinatari tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e i prestatori di lavoro, anche temporaneo, che appartengono alle strutture operative interne, i collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner.

2.5 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è suddiviso:

- nella presente "Parte Generale", che contiene i principi generali del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;

- “Parti Speciali”, che definiscono le aree di rischio specifiche e le regole di condotta relative a:
 - reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A);
 - reati societari (Parte Speciale B);
 - reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale C);
 - reati informatici e di violazione del diritto d’autore (Parte Speciale D);
 - reati transnazionali, di criminalità organizzata e di intralcio alla giustizia (Parte Speciale E);

Per quanto concerne le altre ipotesi di reato previste dal Decreto e riconducibili a comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l’osservanza del codice etico oltre che dei principi generali del presente Modello.

Nell’eventualità in cui si rendesse necessario procedere all’emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato attinenti all’area di business della società che in futuro venissero ricomprese nell’ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di HIT il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

2.6 Sistema di controllo interno e procedure

Il modello della società è stato sviluppato tenendo conto del sistema delle procedure e dei controlli interni, al fine di verificarne la capacità a prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Per lo svolgimento della propria attività, la Società ha adottato specifiche procedure e sistemi di controllo che hanno quale fine, oltre che disciplinare la formazione e l’attuazione delle decisioni, quello di impedire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I sistemi procedurali e di controllo aziendali si conformano pertanto ai principi ispiratori del presente Modello, meglio specificati nel punto 2.7.

La Società può utilizzare il “Servizio Controllo Aziendale” di Obiettivo Lavoro spa, con compiti di auditor interno e supporto all’Organismo di Vigilanza nelle attività di verifica del rispetto del Modello e delle procedure collegate e nelle altre attività eventualmente richieste dallo stesso Organismo (es. formazione).

2.7 Principi generali per le procedure

Le procedure aziendali si conformano ai seguenti principi:

- i) tracciabilità ex post delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate;
- ii) separazione dei compiti tra coloro che autorizzano, coloro che contabilizzano e coloro che controllano un processo;
- iii) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all’attività della società;

- iv) la scelta di tutti i dipendenti e collaboratori esterni deve basarsi esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, onorabilità, esperienza);
- v) i sistemi di remunerazione premianti devono essere finalizzati al raggiungimento di obiettivi realistici e coerenti con le mansioni attribuite;
- vi) deve essere garantita la documentabilità di ogni pagamento e quantitativamente limitata l'autonomia finanziaria.
- vii) ogni pagamento deve essere giustificato con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;
- viii) garantire veridicità e completezza alla rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni.

3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V)

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 comma I lettera b) del Decreto, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, (di seguito denominato anche O.d.V.), deve essere interno alla società e diverso dall'organo dirigente.

Le Linee Guida di Confindustria (sopra citate, alle quali HIT ha inteso ispirarsi) dettano una serie di criteri utili per una migliore efficacia della portata preventiva del Modello Organizzativo anche in punto di individuazione concreta dell'O.d.V.

Alla luce di quanto sopra, la società ha istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale di cui fanno parte tre soggetti:

- un esterno indipendente con competenze in area aziendale
- un esterno indipendente con competenze in area legale
- un componente effettivo del collegio sindacale

L'Organismo, così composto, possiede i requisiti necessari per lo svolgimento del proprio compito: conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei principali processi; conoscenze e capacità in campo ispettivo, consulenziale e giuridico per l'analisi dei rischi e l'individuazione delle eventuali ipotesi di reato previste dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione dota con apposita delibera l'O.d.V. di mezzi finanziari ed economici (budget) e logistici adeguati per lo svolgimento dell'attività e l'esercizio delle funzioni.

3.2 Istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV

Istituzione, nomina, sostituzione e revoca dell'O.d.V. avvengono tramite delibere del Consiglio di Amministrazione.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, in caso di nomina, il soggetto designato deve, all'atto del conferimento dell'incarico, rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo esemplificativo:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione - nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di

- consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo - di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
 - sentenza di condanna passata in giudicato ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
 - condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, sono qui di seguito indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale l'incarico.

La revoca ai membri dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione da adottarsi con maggioranza qualificata.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

L'O.d.V., nello svolgimento delle proprie funzioni, può avvalersi ove necessario di personale sia interno che esterno.

3.3 Funzioni e poteri dell'O.d.V.

All'O.d.V. sono affidati i compiti di:

1. vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute del Modello;

2. vigilare sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
3. esprimere un parere sulle procedure attuative del modello;
4. proporre al consiglio di amministrazione della Società modifiche e/o aggiornamenti del Modello, ove si riscontrassero esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative e comunque nei casi di:
 - a. significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
 - b. significative modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
 - c. modifiche normative;
5. monitorare l'evoluzione normativa del D.lgs 231/2001.

Più in particolare, l'O.d.V. deve:

- vigilare che le procedure e i protocolli adottati siano conformi a quanto prescritto dal modello, proponendo le eventuali modifiche e aggiornamenti necessari allo scopo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- effettuare verifiche periodiche su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili;
- coordinarsi con la Direzione Organizzazione e Personale per i programmi di formazione per il personale relativi al presente Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere e archiviare le segnalazioni dei comportamenti o delle situazioni anche solo potenzialmente in contrasto con le previsioni del Modello e delle procedure attuative dello stesso, nonché di circostanze in grado di favorire la commissione di reati o relative a reati già commessi;
- coordinarsi con le altre direzioni e, eventualmente, con il Servizio Controllo Aziendale di Obiettivo Lavoro Spa (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure e ai controlli stabiliti nel Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, ha libero accesso alle persone, alla documentazione aziendale, ai dati e alle informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività indicate e delle funzioni attribuite con l'obbligo di riservatezza in merito a quanto appreso.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi, nello svolgimento delle attività di controllo, della collaborazione del Servizio Controllo Aziendale di Obiettivo Lavoro Spa, si evidenzia tuttavia che la responsabilità primaria delle attività di controllo è demandata al management operativo ed è considerata parte integrante di ogni processo operativo aziendale.

3.4 Reporting nei confronti degli organi societari

Sono assegnate all'O.d.V. due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente e l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; l'O.d.V. preparerà un rapporto scritto sulla sua attività avente ad oggetto:
 1. l'attività svolta dall'ufficio dell'O.d.V.;
 2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a HIT, sia in termini di efficacia del Modello. Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'O.d.V., il quale a sua volta può chiedere in qualsiasi momento di essere sentito.

In ogni caso, l'O.d.V. ha l'obbligo di riferire tempestivamente al collegio sindacale la riscontrata violazione del Modello da parte degli amministratori, e al Consiglio di Amministrazione la violazione commessa da parte dei soggetti tenuti alla osservanza del Modello.

3.5 Il Regolamento dell'O.d.V.

Nell'esercizio delle propria attività, l'O.d.V. si impronta a principi di autonomia e indipendenza e non è soggetto ad alcun vincolo gerarchico.

L'O.d.V. è un organo collegiale composto da tre membri, di cui uno facente funzioni di Presidente.

I membri dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti, sia interni che esterni, che abbiano specifiche competenze professionali in ambito di organizzazione aziendale, nonché in campo ispettivo, consulenziale e giuridico. In capo ad essi debbono sussistere i requisiti di indipendenza e autonomia suggeriti dalle Linee Guida di Confindustria.

La durata in carica dei componenti dell'O.d.V. è decisa con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, in presenza di giustificato motivo, può revocare in ogni momento i membri dell'Organismo.

La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al Modello, comporta la decadenza automatica del membro dell'Organismo dall'ufficio.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà senza ritardo alla sua sostituzione.

E' fatto obbligo al Presidente ovvero al membro più anziano di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in tale carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

L'Organismo si riunisce almeno una volta ogni 3 mesi e ogni volta che sia necessario o che sia ritenuto opportuno dal Presidente.

La riunione è convocata dal Presidente con avviso contenente l'ordine del giorno almeno 10 dieci giorni prima della data stabilita o, in casi d'urgenza, 3 giorni prima. Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione, partecipino tutti i membri dell'O.d.V.

Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza della maggioranza dei membri e sono presiedute dal Presidente, che ha facoltà di designare un segretario anche esterno all'organo.

Ciascun membro dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. In caso di impossibilità di adottare una deliberazione per parità di voti, al Presidente spettano due voti. Le delibere dell'Organismo sono valide se adottate a maggioranza assoluta dei presenti. Di ogni riunione deve redigersi apposito verbale, approvato dagli intervenuti e adeguatamente conservato.

In caso di conflitto di interessi con la delibera da adottare, è fatto obbligo a ciascun membro dell'organismo di astenersi pena l'invalidità della delibera.

I componenti dell'Organismo devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, in particolare se relative a segnalazioni in ordine a possibili violazioni del Modello. Inoltre, si devono astenere dal ricercare notizie riservate per fini estranei a quelli stabiliti dal Decreto, salvo il caso di espressa autorizzazione.

In ogni caso, ogni informazione ricevuta verrà trattata in conformità alle norme vigenti in materia di privacy (D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196). L'inosservanza dai suddetti obblighi comporta la decadenza dall'incarico da adottare con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Eventuali modifiche al presente regolamento potranno essere apportate unicamente tramite delibera dell'Organismo di Vigilanza adottata all'unanimità.

4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.

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

L'O.d.V. deve essere informato, tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner commerciali), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo alla società la responsabilità prevista dal Decreto.

Le segnalazioni devono essere inviate a "Organismo di Vigilanza - HIT spa" al seguente recapito postale: via Palmanova 67, 20132 Milano o inviate via e-mail utilizzando i recapiti di posta elettronica pubblicati nel sito internet o nella intranet aziendale.

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'O.d.V. agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'O.d.V. cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività.

4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo 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.

4.3 Sistema delle deleghe e procure

Un sistema di deleghe e di procura coerente con i principi del Decreto comporta che:

- le deleghe e le procure adeguate alla posizione nell'organigramma aziendale;
- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere muniti di delega o procura in tal senso;
- le deleghe e le procure devono sempre recare limiti di spesa numerici, oltre i quali occorre la doppia firma per la disposizione del pagamento;
- le deleghe e le procure devono essere tempestivamente modificate, aggiornate o revocate a seconda delle variazioni nell'organizzazione aziendale.

All'O.d.V. deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

L'O.d.V. verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure e la sua coerenza con l'organizzazione aziendale e può proporre modifiche in caso di anomalie.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 4, pag. 30).

5.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, gli amministratori, tutti i lavoratori dipendenti, i collaboratori di HIT, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza cura che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL del Commercio, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di HIT è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL,

al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del commercio, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di BIASIMO VERBALE o BIASIMO SCRITTO il lavoratore che violi le disposizioni contenute nel Modello (Codice Etico, procedure, omissione di comunicazioni all'O.d.V.) ovvero adotti un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle "aree a rischio".
2. Incorre nel provvedimento di MULTA NON ECCELENTE A 4 (QUATTRO) ORE DI RETRIBUZIONE ORARIA CALCOLATA SUL MINIMO TABELLARE il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello.
3. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 (DIECI) GIORNI, il lavoratore che violando le prescrizioni del Modello e adottando nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi di HIT, arreca un danno alla società o la espone a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto.
4. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla società o a terzi;
 - abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/01.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sarà competente il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL per i Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra al punto 5.3.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale consenso si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

5.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.6 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni, fornitori e partner commerciali

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

6 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

HIT assicura la più ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione del personale, relativa al contenuto del Decreto è gestita dal Direttore Pers. Org. in stretta cooperazione con l'O.d.V. ed è articolata ai seguenti livelli:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente (soggetti apicali): diffusione del Modello e del Codice Etico; accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento ed aggiornato dall'O.d.V.;
- Altro personale (soggetti in posizione non apicale): formazione iniziale di volta in volta a tutti i neo assunti; diffusione del Modello e del Codice Etico; adeguata informativa nelle lettere di assunzione; formazione on line per tutto il personale e formazione con corsi d'aula per il personale che opera nelle "aree a rischio" a frequenza obbligatoria.
- Consulenti e Partner: nota informativa iniziale; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere in merito ai contenuti del Modello e del Codice Etico.

7 VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'O.d.V. potrà porre in essere due tipi di verifiche:

1. verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
2. verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V.

Inoltre, sarà intrapresa una verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni messe in atto dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

All'esito della verifica, sarà redatto un rapporto scritto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di HIT (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'O.d.V.) che evidenzierà eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'O.d.V. anche avvalendosi del Servizio di Controllo Aziendale di Obiettivo Lavoro spa e, se del caso, di professionalità esterne.

8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione di HIT è competente per ogni modifica e/o integrazione si rendesse necessaria al presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione societaria. Il Consiglio di Amministrazione aggiorna e/o integra il Modello sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da esso segnalato.

PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE "A"- REATI NEI CONFRONTI DELLA PA

A1. Definizione di Pubblica Amministrazione e di soggetti incaricati di pubblico servizio

I reati contro la Pubblica Amministrazione sono disciplinati dal titolo II del libro secondo del codice penale.

Il D.Lgs. 231/01 individua, fra le diverse fattispecie, le ipotesi corruttive, nelle varie forme, di malversazione ai danni dello stato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, cui si aggiungono la truffa ai danni dello stato e la frode informatica, di cui agli artt. art. 640, II comma, n. 1, 640 bis e 640 ter c.p..

Il soggetto passivo del reato è quindi la Pubblica Amministrazione, secondo l'accezione estesa individuata dalla giurisprudenza che ha fornito alcuni indici rivelatori del carattere pubblicistico di un Ente, quali:

- la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
- l'apporto finanziario da parte dello Stato;
- la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

L'applicazione pratica di tali principi presenta spesso elementi di criticità. Tenuto conto della rilevanza attribuita dal D.Lgs. 231/2001, la società ritiene di adottare un criterio prudenziale, optando per una interpretazione ampia del concetto di Pubblica Amministrazione, fino ad includere anche soggetti che, sebbene presentino formalmente una natura privatistica, sono contraddistinti dal carattere pubblicistico dell'attività esercitata ovvero dalla rilevante presenza di partecipazioni da parte di soggetti pubblici.

Pertanto si fornisce un'elencazione volutamente ampia, ma non esaustiva, degli enti pubblici:

- Amministrazioni dello Stato, Regioni, enti territoriali e locali, altri enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico comunque denominati e loro associazioni, quali:
 - Camera e Senato, Ministeri, Regioni, Province e Comuni;
 - Magistratura, Forze Armate e di Polizia (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, etc.);
 - Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;

- Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e del Territorio, Amministrazioni, aziende e enti del Servizio Sanitario Nazionale, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, Istituti e Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, Istituzioni universitarie;
- ACI - Automobile Club d'Italia, ASI - Agenzia spaziale italiana, CNEL - Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche, CONI - Comitato Olimpico Nazionale, CRI - Croce Rossa italiana, ENEA - Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente, ENPALS - Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, ICE - Istituto nazionale per il commercio estero, INAIL - Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro, INPDAP - Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica, INPS - Istituto nazionale della previdenza sociale, ISS - Istituto superiore di sanità, ISAE - Istituto di Studi e Analisi Economica, ISTAT - Istituto nazionale di statistica, IPZS - Istituto poligrafico e zecca dello Stato, Amministrazione dei Monopoli di Stato;
- Organi della Commissione Europea, Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- Imprese pubbliche e soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica, quali:
 - Poste Italiane S.p.A., RAI - Radiotelevisione Italiana, Ferrovie dello Stato;
 - Enel S.p.A., Eni S.p.A., Telecom Italia S.p.A., ecc.

Le figure che assumono rilevanza al fine della commissione di tali tipologie di reato sono quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio:

- ai sensi dell'art. 357, comma 1 del Codice Penale, è considerato pubblico ufficiale colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- ai sensi dell'art. 358 del Codice Penale, "sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

In sostanza l'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno la qualità di incaricato di un pubblico servizio è rappresentato non dalla natura giuridica dell'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale¹.

¹ La Corte di Cassazione è più volte intervenuta per cercare di esemplificare le due nozioni. Si segnalano, pertanto, alcune pronunce, al fine di chiarire l'applicazione pratica che ne ha fatto la giurisprudenza.

Sono considerati pubblici ufficiali:

- tutti coloro che, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, possono e debbono formare e manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione oppure esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autorizzativi, deliberativi o certificativi (Cass. Pen., sez. un., 11.7.1992, n. 7598);
- gli operatori di istituti di credito - normalmente esclusi dall'ambito pubblico - per le attività svolte dai medesimi istituti nelle vesti di banche agenti o delegate dall'amministrazione finanziaria (Cass. Pen., sez. VI, 24.4.1997, n. 3882);

Pertanto, i destinatari del Modello devono prestare la massima attenzione nei rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti sopra elencati ed i loro dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Altrettanta cautela deve essere osservata nei casi in cui HIT dovesse porre in essere attività quale concessionario di un pubblico servizio.

A2. I reati nei confronti della pubblica amministrazione

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati agli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**, ovvero:

1. FATTISPECIE CORRUTTIVE

- Art. 317 del Codice Penale - Concussione
- Art. 318 del Codice Penale - Corruzione per un atto d'ufficio
- Art. 319 del Codice Penale - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-bis del Codice Penale - Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter del Codice Penale - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 320 del Codice Penale - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 del Codice Penale - Istigazione alla corruzione
- Art. 322-bis del Codice Penale - Peculato, concussione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri

Fattispecie

- Offrire o promettere, direttamente o tramite terzi, una retribuzione non dovuta, in denaro o altra utilità, ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio affinché egli compia un determinato atto di ufficio, lo ometta, lo ritardi, ovvero compia un atto contrario ai doveri di ufficio, anche nel caso si tratti di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

-
- gli organi amministrativi e il presidente di società privata concessionaria di autostrade, ovvero concessionaria dell'ANAS, in quanto dette società assolvono la funzione di protezione dell'interesse pubblico affidata originariamente all'Ente concedente (Cass. Pen., sez. III, 13.9.1993, n. 1806);
 - i dipendenti dell'Ente delle Ferrovie dello Stato anche dopo la trasformazione in S.p.A., in quanto vengono conservate le caratteristiche proprie dell'originaria natura pubblicistica (Cass. Pen. sez. I, 23.9.2000, n. 10027);
 - i componenti le commissioni di gara d'appalto per le forniture alle Unità sanitarie locali, dotati di poteri certificativi che concorrono a manifestare la volontà dell'amministrazione (Cass. Pen., sez. VI, 4.1.1996, n. 96).

Sono stati considerati incaricati di un pubblico servizio:

- gli amministratori degli enti fieristici, poiché gli stessi svolgono un'attività caratterizzata da fini sociali (Cass. Pen., sez. VI, 11.4.1997, n. 3403);
- gli impiegati postali addetti alla selezione e allo smaltimento della corrispondenza, anche dopo che l'Ente poste è stato trasformato in società per azioni, poiché i servizi postali e quelli di telecomunicazione appartengono al novero dei servizi pubblici (Cass. Pen, sez. VI, 25.9.1998, n. 10138).

In ogni caso, ai fini della realizzazione delle diverse fattispecie di reato, così come tipizzate dal Legislatore, le due figure di pubblico ufficiale e di incaricato di un pubblico servizio finiscono sostanzialmente per coincidere.

2. REATI IN TEMA DI EROGAZIONI PUBBLICHE

- Art. 316-bis del Codice Penale - Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea

Fattispecie

- Indebita destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti, ricevuti dallo Stato, altri enti pubblici o Organismi comunitari e destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse.

- Art. 316-ter del Codice Penale - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Fattispecie

- Produrre documentazione o rendere dichiarazioni non veritiere od omissive al fine di percepire indebitamente erogazioni pubbliche, nazionali e comunitarie, in forma di contributi, finanziamenti, altre erogazioni.

3. TRUFFA E FRODE AI DANNI DELLO STATO

- Art. 640 del Codice Penale - Truffa ai danni dello Stato
- Art. 640-bis del Codice Penale - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 ter del Codice Penale - Frode informatica

Fattispecie

- Procurare, mediante artifici o raggiri, un ingiusto profitto alla Società a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.
- Alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto, con qualsiasi modalità, su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procurando alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.

A.3 Aree di Rischio

Le attività di HIT ritenute più specificamente a rischio alla luce della valutazione dei rischi effettuata, sono le seguenti:

- Fatturazione attiva e passiva;
- Gestione tesoreria e finanza;
- Attività promozionale e acquisizione nuovo cliente;
- Erogazione del servizio;
- Assistenza e gestione richieste da clienti;
- Gestione delle forniture ed acquisti;

- Selezione e gestione del personale;
- Gestione rapporti con organi ispettivi e difesa giudiziale della Società.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere con l'Organismo di Vigilanza, al quale viene dato mandato di individuarne le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

A.4 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di HIT nelle aree di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni e dai Partner.

A.5 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei contro la P.A. di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione ed alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza, in considerazione dell'imparzialità che deve ispirare l'attività amministrativa;

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso divieto per i Destinatari di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere qualsiasi situazione anche solo di rischio potenziale in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

In particolare, è fatto espresso divieto di:

1. effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
2. distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore, o perché volti a promuovere l'immagine della società. Tutti i regali offerti - salvo quelli di modico valore (stabilito in Euro 100) - devono essere documentati in modo idoneo, per consentire all'Organismo di Vigilanza di effettuare verifiche al riguardo;

3. accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come, a puro titolo di esempio, promesse di assunzioni dirette o di prossimi congiunti) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
4. effettuare prestazioni in favore dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i Partner stessi;
5. riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
6. ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali, o vantaggi di altra natura, nell'ambito dell'esercizio di pubbliche funzioni o di pubblico servizio, ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia; chiunque riceva omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle fattispecie consentite è tenuto, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare a chi ha elargito tali omaggi la politica di HIT in materia;
7. assumere personale e/o attribuire incarichi (ad es. di consulenza) nei casi in cui l'assunzione o l'incarico siano (o possano apparire) finalizzati allo scambio di favori con soggetti pubblici o che hanno rivestito cariche pubbliche.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- HIT non inizierà o proseguirà alcun rapporto con Destinatari del presente Modello che non intendono allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui la società svolge la propria attività.
- Di ciascuna operazione a rischio deve essere conservato un adeguato supporto documentale che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate.
- Gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti, verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti a HIT che ne abbiano il potere.
- Nessun tipo di pagamento può esser effettuato in contanti o in natura, tranne che per circostanze eccezionali dovute a comprovata necessità (in questi casi, qualora l'importo di cui si tratta non sia irrilevante, se ne dovrà dare apposita comunicazione all'Organismo di Vigilanza).
- Le dichiarazioni rese a soggetti pubblici per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo informazioni veritiere e, in caso di ottenimento delle relative somme, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di HIT per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "B" - I REATI SOCIETARI

B1. I reati societari

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati all' art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

1. FALSITA' IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI

- Art. 2621 del Codice Civile - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 del Codice Civile - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori

Fattispecie

- Esposizioni non veritiere in bilanci, relazioni, comunicazioni sociali od omissioni di informazioni obbligatorie relativamente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società per ingannare i soci o il pubblico

2. TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE

- Art. 2626 del Codice Civile - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 del Codice Civile - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 del Codice Civile - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 del Codice Civile - Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 del Codice Civile - Formazione fittizia del capitale

Fattispecie

- Restituzione, anche simulata, di conferimenti ai soci ovvero liberazione dei soci dall'obbligo di eseguire i conferimenti, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
- Ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
- Ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che per legge non possono essere distribuite.
- Acquisto o sottoscrizione di azioni o quote della società o della società controllante a scapito dell'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili.
- Riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, al di fuori delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, con danno di questi ultimi.
- Formazione o aumento fittizio del capitale della società mediante il ricorso a vari strumenti o operazioni.

- Atti di disposizione dei beni sociali, con danno patrimoniale per la società, possedendosi un interesse personale in conflitto con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

3. TUTELA DEL FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ

- Art. 2625 del Codice Civile - Impedito controllo

Fattispecie

- Impedimento, mediante azioni od omissioni, dello svolgimento di controlli da parte dei soci, del Collegio Sindacale o della Società di Revisione, in danno ai soci.

- Art. 2636 del Codice Civile - Illecita influenza sull'assemblea

Fattispecie

Determinazione di maggioranze in assemblea mediante il compimento di atti simulati o fraudolenti.

4. TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

- Art. 2638 del Codice Civile - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Fattispecie

- Esposizione di fatti non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società ovvero occultamento di fatti sulla suddetta situazione che si sarebbero dovuti comunicare.
- Omissione di comunicazioni obbligatorie

B.2 Aree di rischio

Le aree di attività ritenute più specificamente a rischio in relazione ai reati societari sono considerate le seguenti:

- Preparazione e approvazione Bilancio d'Esercizio;
- Fatturazione attiva e passiva;
- Gestione tesoreria e finanza;
- Gestione rapporti con la controllante/controllata;
- Erogazione del servizio;
- Assistenza e gestione richieste da clienti;
- Gestione rapporti con organi ispettivi e difesa giudiziale della Società.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione, previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale

viene dato mandato di individuarne le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

B.3 Destinatari della Parte Speciale

Destinatari della presente Parte Speciale "B" sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori ("soggetti apicali") di HIT, nonché i dipendenti soggetti a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle menzionate aree di attività a rischio, qui di seguito tutti denominati "Destinatari".

Per quanto concerne gli amministratori la legge equipara a coloro che sono formalmente investiti di tali qualifiche anche i soggetti che svolgono tali funzioni "di fatto". Ai sensi dell'art. 2639 c.c., infatti, dei reati societari previsti dal codice civile risponde sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

B.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati societari di cui al Decreto, prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 ter del Decreto);
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei Destinatari:

- di tenere un comportamento corretto, tempestivo, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio d'esercizio, dei bilanci periodici e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire alle funzioni preordinate, ai soci ed ai terzi (per quanto in loro diritto) un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali interne che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- di assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, budget, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- omettere la comunicazione di dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, in qualsiasi forma non specificamente ricompresa fra quelle qui di seguito descritte;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di società o di aumento del capitale sociale;
- compravendere azioni o quote delle società del gruppo al di fuori delle ipotesi normativamente previste;
- distrarre i beni sociali, in sede di liquidazione della società, dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di HIT per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "C"- REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

C1. I reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Il presente paragrafo si riferisce ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro elencati all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

1. OMICIDIO COLPOSO COMMESSO CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- Art. 589 del Codice Penale - Omicidio colposo

Fattispecie

- Cagionare, per colpa, la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

2. LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- Art. 590 del Codice Penale - Lesioni personali aggravate

Fattispecie

- Cagionare lesioni personali a un persona con la violazione delle norme delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

C.2 Aree di Rischio

L'area di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro è la seguente:

- Gestione sicurezza e salute lavoratori.

C.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai soggetti che ricoprono i seguenti ruoli definiti dalla normativa sulla sicurezza: datore di lavoro, dirigenti, preposti, prestatori di lavoro e loro rappresentanti di HIT (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

C.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti in materia di prevenzione e protezione;

- attenersi alle procedure aziendali e ai principi di comportamento, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

In particolare sono definiti i seguenti principi generali:

- La Società riconosce alla tutela della salute e sicurezza del lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione aziendale.
- Conseguentemente, la Società adotta nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori.
- Società adotta un'organizzazione basata sui seguenti principi e criteri:
 - evitare i rischi;
 - valutare i rischi che non possono essere evitati;
 - combattere i rischi alla fonte;
 - adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
 - tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
 - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
 - programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
 - dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.
- Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.
- La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela della sicurezza e salute del lavoro, non è mai giustificata.
- La Società provvede a conferire procura speciale ai responsabili di funzione coinvolte in ispezioni e/o accertamenti, al fine di dotarli del potere di rappresentare la società dinanzi alla pubblica amministrazione.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di HIT per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "D" - REATI INFORMATICI E DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

D1. I reati informatici e di violazione del diritto d'autore

Il presente paragrafo si riferisce ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro elencati all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001.

- Art. 615 ter c.p. - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615 quarter c.p. - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici telematici
- Art. 615 quinquies c.p. - Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico
- Art. 617 quarter c.p. - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 617 quinquies c.p. - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635 bis c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635 ter c.p. - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635 quater c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635 quinquies c.p. - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 491 bis c.p. - Documenti informatici
- Art. 171-comma 1 lett. a-bis, comma 3; art. 171-bis, comma 1, comma 2; art. 171-ter; art. 171-septies; art. 171-octies, della Legge 633/1941 - Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio

D.2 Aree di Rischio

L'area di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di reati informatici e di violazione del diritto d'autore è la seguente:

- Implementazione e avvio servizio;
- Gestione dei sistemi informativi.

D.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da tutti gli utilizzatori del Sistema Informatico aziendale, inteso come l'insieme di strumenti hardware e software (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

D.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati informatici di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti interni in materia di sicurezza informatica;
- proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni;
- osservare le indicazioni e le procedure contenute nel Documento Programmatico per la Sicurezza aziendale.

Gli amministratori, i soggetti in posizione apicale e quanti svolgono la propria attività nelle aree a rischio, si devono impegnare a garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti, in particolare si impegnano a rispettare la normativa in tema di diritto d'autore e a prevenire ogni illecita utilizzazione economica delle opere dell'ingegno varie tutelate dalle leggi sul diritto.

La seguente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- utilizzare il Sistema Informatico aziendale per attività illegali, o che possono procurare danno alla Società, ai suoi collaboratori, fornitori, clienti e a terzi, compreso lo Stato o altri enti pubblici;
- intercettare comunicazioni o informatiche di terzi;
- utilizzare il Sistema Informativo per diffondere programmi (virus, catene di S.Antonio, etc.) che possono danneggiare o interrompere un sistema informatico;
- utilizzare, comunicare o divulgare le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati, senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente;
- installare e detenere qualsiasi programma software in maniera abusiva ovvero senza il rispetto del relativo accordo di licenza d'uso.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di HIT per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE "E" - REATI TRANSNAZIONALI, DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E DI INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA

E.1 I reati transnazionali, di criminalità organizzata e di intralcio alla giustizia

Il presente paragrafo si riferisce ai reati transnazionali previsti dalla **Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10**, ovvero:

- Art. 416 del Codice Penale - Associazione per delinquere
- Art. 416 bis del Codice Penale - Associazione di tipo mafioso
- Art. 291 quarter del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope - art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309
- Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
- Art. 377-bis del Codice Civile - Intralcio alla giustizia: induzioni a non rendere dichiarazioni
- Art. 378-bis del Codice Civile - Intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale

Il presente paragrafo si riferisce inoltre ai delitti di criminalità organizzata, già richiamati in parte dall'art.10 della Legge 146/2006 "Ratifica della Convenzione ONU sulla lotta alla criminalità organizzata transnazionale" nel caso in cui tali reati avessero carattere transnazionale. Tale introduzione ed estensione anche all'ambito nazionale risponde all'esigenza di rafforzare la lotta contro la criminalità di impresa (ad esempio frodi fiscali, il traffico illecito di rifiuti, ecc.).

Trattasi di reati già in parte recepiti dai reati transazionali ed, in ogni caso, per alcune fattispecie sotto elencate, ipotizzabili in HIT se si riflette sul contesto economico in cui opera la Società:

- Art. 416 del Codice Penale - Associazione a delinquere
- Art. 416-bis del Codice Penale - Associazione di tipo mafioso
- Art. 416-ter del Codice Penale - Scambio elettorale politico-mafioso
- Art. 630 del Codice Penale - Sequestro di persona a scopo di estorsione
- Art. 74 Dpr. 309/1990 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope
- Art. 407 comma 2, lettera a), n° 5 del Codice di Procedura Penale - Illegale fabbricazione e detenzione di armi

L'art. 4 della L. 3 agosto 2009 n.116 ha inoltre previsto l'introduzione all'interno del Decreto 231 del reato di intralcio alla giustizia, anch'esso già richiamato tra i reati transnazionali:

- Art. 377-bis del Codice Civile - induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Fattispecie

- Associazione di tre o più persone allo scopo di commettere più delitti; l'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgano della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti.
- Associazione di tre o più persone allo scopo di introdurre, vendere, trasportare, acquistare o detenere nel territorio dello Stato un quantitativo di tabacco lavorato estero di contrabbando fino a (o superiore di) dieci chilogrammi convenzionali.
- Associazione di tre o più persone allo scopo di coltivare, produrre, fabbricare, estrarre, raffinare, vendere, offrire o mettere in vendita, cedere, distribuire, commerciare, trasportare, procurare ad altri, inviare, passare o spedire in transito, consegnare per qualunque scopo sostanze stupefacenti o psicotrope.
- Compiere atti diretti a procurare l'ingresso illegale di taluno nel territorio dello Stato italiano o in altro stato estero.
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Aiutare taluno a eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle sue ricerche dopo la commissione di un delitto.

E.2 Aree di Rischio

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati transazionali sono le seguenti:

- Gestione delle forniture ed acquisti;
- Gestione rapporti con organi ispettivi e difesa giudiziale della Società.

E.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di HIT che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, Partner, nonché tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati "Destinatari").

E.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati transazionali, di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- garantire il rispetto delle leggi, i regolamenti e le procedure vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo.

Al fine di cui sopra:

- Viene prevista una specifica clausola contrattuale che impone ai fornitori di servizi il rispetto di tutta la normativa sulla disciplina del lavoro, ivi incluso il non utilizzo di personale clandestino.
- Nella scelta dei fornitori, HIT, pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto, oltre che della convenienza economica, anche della capacità tecnico/economica valutandone globalmente l'affidabilità, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.
- Le relazioni con i fornitori e con i collaboratori esterni sono regolate sempre (fatti salvi i limiti d'importo minimi stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.
- Gli organi della Società, i soci e i dipendenti devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione senza ostacolare in nessun modo le funzioni dell'Autorità giudiziaria.
- La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad influenzare la libera determinazione di chi sia chiamato a rendere dichiarazioni innanzi all'Autorità giudiziaria anche attraverso la prospettazione di vantaggi di qualsivoglia natura.
- La Società garantisce piena autonomia e libertà decisionale nella scelta della difesa legale da parte dell'eventuale imputato.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di HIT per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

ALLEGATI

Gli allegati costituiscono parte del Modello e possono essere modificati, anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

- 1) Documento di Valutazione dei rischi
- 2) Matrice Processi Reati
- 3) Codice Etico di OL

Rappresenta documentazione di riferimento per il Modello anche la documentazione aziendale a vario titolo richiamata nello stesso (es.. statuto, documentazione su processi, ecc.).