
**Modello di
Organizzazione,
Gestione e
Controllo ai
sensi del d.lgs.
231/2001**

**Harmont & Blaine
S.p.A.**



INDICE

PARTE GENERALE	4
1. DEFINIZIONI	5
2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	6
2.1 INTRODUZIONE	6
2.2 I CRITERI D'IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE E LE ESENZIONI DALLA RESPONSABILITÀ	7
2.3 REATI	8
2.4 APPARATO SANZIONATORIO	13
2.5 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	14
2.6 LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	14
2.7 MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
2.8 I PRECEDENTI GIURISPRUDENZIALI	16
2.9 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI	16
2.10 IL D.LGS. N. 231/2001 NEI GRUPPI DI SOCIETÀ	17
3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ'	19
3.1 <i>HARMONT & BLAINE</i> S.P.A.	19
3.2 MODELLO DI GOVERNANCE DI <i>HARMONT & BLAINE</i>	19
3.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI <i>HARMONT & BLAINE</i>	20
3.3.1 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	21
3.3.2 MODALITÀ DI APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO GESTIONE	21
3.4 ESTENSIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO	22
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	22
4.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI <i>HARMONT & BLAINE</i>	23
4.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26

4.4	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA – FLUSSI INFORMATIVI.....	27
4.4.1	<i>Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	29
4.4.2	<i>Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....</i>	30
5.	SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.1	FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.2	MISURE NEI CONFRONTI DI LAVORATORI SUBORDINATI	31
5.2.1	<i>Violazioni del Modello e relative sanzioni.....</i>	32
5.3	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	33
5.4	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI.....	33
5.5	MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, AGENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI	33
6.	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	35
6.1	PREMESSA	35
6.2	DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	35
6.3	ALTRI DESTINATARI	35
6.4	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	36
7.	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	37
7.1	VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO.....	37
7.2	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO.....	37

PARTE GENERALE

1. DEFINIZIONI

- **Codice Etico:** documento che definisce internamente ed esternamente le regole, gli obblighi, i doveri e le responsabilità di tutti i soggetti apicali e dei sottoposti, finalizzato a delineare e ad affermare valori e comportamenti approvati e condivisi, anche con lo scopo di prevenire potenziali reati
- **Destinatari: dipendenti, dirigenti, amministratori e** soggetti terzi che intrattengano con Harmont & Blaine S.p.A. rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, etc.).
- **Ente:** le disposizioni di cui al D. Lgs.231/01 "si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle Società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, commi 2 e 3 del D.Lgs. 231/01)
- **Funzione pubblica:** attività, disciplinate da norme di diritto pubblico attinenti le funzioni legislative (Stato, Regioni, Province a statuto speciale ecc.), amministrative (membri delle amministrazioni statali e territoriali, Forze dell'Ordine, membri delle amministrazioni sopranazionali - es. U.E.-, membri delle Authorities, delle Camere di Commercio, membri delle Commissioni Edilizie, collaudatori di opere pubbliche, ecc.) e giuridiche (Giudici, Ufficiali Giudiziari, organi ausiliari dell'Amministrazione della Giustizia quali curatori o liquidatori fallimentari, ecc.)
- **Incaricato di Pubblico Servizio (IPS):** Per Incaricato di Pubblico Servizio si intende chi pur non essendo propriamente un pubblico ufficiale con le funzioni tipiche di tale status (certificative, autorizzative, deliberative), svolge comunque un servizio di pubblica utilità presso organismi pubblici in genere. L'art. 358 del Cod. Pen. cita "agli effetti della legge 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".
- **Modello o MOG:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la potenziale commissione dei reati, definito ai sensi della normativa di riferimento
- **Normativa di riferimento:** il Decreto Legislativo 231/2001 e ogni altra normativa, connessa al Decreto o ai suoi principi, che stabiliscono la responsabilità amministrativa di una Società per i reati commessi da soggetti apicali o da sottoposti
- **Pubblica Amministrazione:** sia nell'ordinamento nazionale che straniero o comunitario, si intende qualsiasi amministrazione dello Stato, di enti pubblici locali o comunitari, nonché qualsiasi Ente pubblico, agenzia o autorità amministrativa indipendente e relative articolazioni, qualsiasi persona che agisca in qualità di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di un Pubblico Servizio
- **Pubblico Servizio (PU):** agli effetti della legge penale, sono Pubblici Ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi
- **Reati presupposto:** i reati e/o gli illeciti amministrativi previsti dalla normativa, che, se commessi da soggetti apicali e/o sottoposti comportano la responsabilità della Società

- **Responsabile:** soggetto, dotato di poteri di rappresentanza, amministrazione o di direzione, cui è posta in capo la gestione operativa di una specifica Direzione/Unità della Società
- **Società:** Harmont & Blaine S.p.A.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Direzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01)
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** soggetto (monocratico o collettivo) che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (autonomia).

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

2.1 Introduzione

Nel mese di settembre 2000 il legislatore italiano ha delegato il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità degli enti organizzati tra i quali le persone giuridiche e le Società.

Tale disciplina è stata introdotta nel nostro ordinamento con la promulgazione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, il "d.lgs. 231/2001") che ha sancito l'introduzione della responsabilità "amministrativa" degli enti associativi (Società, consorzi, altre entità fornite e prive di personalità giuridica, associazioni) dipendente dalla commissione – o dalla tentata commissione – di talune fattispecie di reati (c.d. "reati-presupposto") da parte di un esponente dell'Ente nell'interesse o a vantaggio dello stesso.

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall'Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari dell'Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia dell'Unione Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

In particolare, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- Da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001, sebbene formalmente denominata come "amministrativa" dal legislatore, ha – secondo l'interpretazione prevalente – natura sostanzialmente penale in quanto:

- Derivante dalla commissione di un reato;
- Viene accertata dal giudice penale nell'ambito del procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato;
- Comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, per determinate fattispecie di reati-presupposto, nei casi più gravi).

La responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella individuale della persona fisica autrice della violazione e la relativa sanzione applicata a carico dell'Ente si cumula a quella comminata alla persona fisica in conseguenza della violazione.

2.2 I criteri d'imputazione della responsabilità all'Ente e le esenzioni dalla responsabilità

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 2.3 che segue), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

La prima condizione oggettiva è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori del reato:

- Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (cosiddetti soggetti in posizione apicale o apicali);
- Soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (cosiddetti soggetti in posizione subordinata o sottoposti).

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati "nell'interesse o a vantaggio della Società" (art. 5. co. 1 del Decreto):

- L' "interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;
- Il "vantaggio" sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti in posizione subordinata hanno agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, co. 2 del Decreto).

Il criterio dell' "interesse o vantaggio", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) esclude che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'Ente (ciò che presupporrebbe una direzione della volontà). Nel silenzio del legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché – come si cercherà di mostrare ulteriormente nella parte speciale del Modello dedicata all'art. 25-septies – il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all'oggettiva circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio all'Ente.

Per quanto concerne i criteri soggettivi d'imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "rimproverabile" all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi e controllare che nell'esercizio

dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto.

Per questa ragione, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- Siano predisposti ed attuati Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- Sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Nell'ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso.

La responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito il "Modello") esistente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito anche "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto). In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'Ente deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali.

Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

In questa ipotesi l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata, in sostanza, all'adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, co. 1 del Decreto). Si tratta, in questo caso, di una vera e propria "colpa di organizzazione", poiché l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

La responsabilità amministrativa della Società è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle Società e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della Società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.3 Reati

In ossequio al "principio di legalità" di cui all'art. 2 c.p., il Legislatore ha enucleato un *numerus clausus* di reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere (cosiddetti reati-presupposto). Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell'Ente, tassativamente elencate dal Decreto, possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati contro la pubblica amministrazione
 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (quali Malversazione a danno dello Stato; Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, Truffa in danno dello Stato o di altro

- Ente pubblico, Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Frode informatica, richiamati dall'art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (quali Concussione, Corruzione per l'esercizio della funzione, Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio, Circostanze aggravanti, Corruzione in atti giudiziari, Induzione indebita a dare o promettere, Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, Pene per il corruttore, Istigazione alla corruzione, Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri, richiamati dall'art. 25, D.Lgs. n. 231/2001).
 - **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (quali Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, Accesso abusivo a sistemi informatici o telematici, Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità, Danneggiamento di sistemi informatici o telematici, Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità, Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, Indebito utilizzo di carte di credito o di pagamento o altro documento che abiliti al prelievo di denaro contante; falsificazione o alterazione di carte di credito o di pagamento o documenti analoghi che abilitano al prelievo di denaro contante; il possesso, cessione e acquisto di tali carte o documenti di provenienza illecita o comunque falsificati (art. 55 comma 9 del D.lgs 231/2007), Protezione dei dati personali, trattamento illecito di dati, Falsità nelle notificazioni e dichiarazioni al Garante, Misure di sicurezza, Inosservanza di provvedimenti del Garante, Altre fattispecie (in cui rientrano la violazione degli artt. 113 e 114 Codice Privacy: raccolta di dati e controllo a distanza in materia di annunci di lavoro e dati riguardanti i prestatori di lavoro) (artt. 167-171 D.lgs 196/2003), richiamati dall'art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Delitti di criminalità organizzata** (quali Associazione per delinquere, Associazione di tipo mafioso, Scambio elettorale politico-mafioso, Sequestro di persona a scopo di estorsione, Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, Provvedimenti urgenti per la lotta alla criminalità organizzata e in materia di trasparenza e buon andamento della pubblica amministrazione(L. 203/91), Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, richiamati dall'art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
 - **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (quali Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate, Alterazione di monete, Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate, Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede, Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati, Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo, Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata, Uso di valori di bollo

contraffatti o alterati, Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni, Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi, richiamati dall'art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001);

- **Delitti contro l'industria ed il commercio** (quali Turbata libertà dell'industria o del commercio, Illecita concorrenza con minaccia o violenza, Frodi contro le industrie nazionali, Frode nell'esercizio del commercio, Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, Vendita di prodotti industriali con segni mendaci, Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari, richiamati dall'art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001);
- **Reati societari** (quali False comunicazioni sociali, False comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori, Impedito controllo, Indebita restituzione di conferimenti, Illegale ripartizione degli utili e delle riserve, Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante, Operazioni in pregiudizio dei creditori, Omessa comunicazione del conflitto d'interessi, Formazione fittizia del capitale, Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, Corruzione tra privati, Illecita influenza sull'assemblea, Aggiotaggio, Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, richiamati dall'art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001);
- **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (quali Associazioni sovversive, Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, Assistenza agli associati, Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale, Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo, Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale, Condotte con finalità di terrorismo, Attentato per finalità terroristiche o di eversione, Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi, Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione, Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi I e II del Titolo I Libro II del c.p., Cospirazione politica mediante accordo, Cospirazione politica mediante associazione, Banda armata - formazione e partecipazione, Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata, Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo, Danneggiamento delle installazioni a terra, Sanzioni per i reati commessi contro la sicurezza della navigazione marittima, Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica, Convenzione di New York del 9 dicembre 1999, "Repressione dei finanziamenti al terrorismo", richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001);
- **Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (quale Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili richiamati dall'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001);
- **Delitti contro la personalità individuale** (quali Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, Prostituzione minorile, Pornografia minorile, Detenzione di materiale pornografico, Pornografia virtuale, Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, Tratta di persone, Acquisto e alienazione di schiavi, Adescamento di minorenni, richiamati dall'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001);
- **Reati in materia di abusi di mercato** (quali Abuso di informazioni privilegiate, Manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001);

- **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** (quali Omicidio colposo, Lesioni personali colpose, richiamati dall'Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001);
- **Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (quali Ricettazione, Riciclaggio, Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio richiamati dall'art. 25-octies d.lgs. 231/2001);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (quali Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa, Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione, Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori, Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati, Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa, Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione, Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale, richiamati dall'art. 25-novies d.lgs. 231/2001);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (quale Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamati dall'art. 25-decies d.lgs. 231/2001);
- **Reati ambientali** (quali Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto, Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette, Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili, Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, Traffico illecito di rifiuti, Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti,

Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee, Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari, False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti, Inquinamento doloso provocato da navi, Inquinamento colposo provocato da navi, tutti richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001);

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (quale Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato all'art. 25 - duodecies D.Lgs. 231/01 in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 22 luglio 1998, n. 286;
- **Reati transnazionali** (quali Disposizioni contro le immigrazioni clandestine, Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, Favoreggiamento personale, Associazione per delinquere, Associazione di tipo mafioso, richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001", costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale).

Per le Società quotate in mercati regolamentati, l'art. 187-quinquies del d.lgs. 58/1998 prevede che l'Ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-quinquies dispone che, agli illeciti amministrativi sopra richiamati, si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

In considerazione della tipologia di business e delle attività svolte dalla Società, attualmente le categorie di reato che risultano essere applicabili sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria ed il commercio;
- Reati Societari;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime;
- Delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazione del diritto di autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

- Reati ambientali;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare;
- Reati transazionali;

Per la mitigazione del rischio di compimento dei reati presupposto delle categorie sopra riportate, la Società ha predisposto specifici protocolli di controllo per il cui dettaglio si rimanda alla Parte Speciale del presente Modello.

2.4 Apparato sanzionatorio

L'art. 9 del d.lgs. 231/2001 prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni a carico della Società:

- Sanzioni pecuniarie che variano da un minimo di 25.822,84 € ad un massimo 1.549.000 € e sono determinate dal giudice valutando la gravità del fatto illecito, la responsabilità dell'Ente, nonché l'attività svolta per eliminare od attenuare le cause di commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è, inoltre, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Essa deve quindi essere applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille;
- Sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - Interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - Divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- Confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- Pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

È inoltre possibile il commissariamento dell'Ente, ai sensi dell'art. 15 D.Lgs. n. 231/2001 "[...] Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione [...]".

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- La Società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere

applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della Società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà.

2.5 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

I presupposti generali su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- Reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da un soggetto apicale (art 5 D.Lg. 231);
- Mancata adozione ed effettiva attuazione dei c.d. *compliance programs* (art 6-7 D.Lg. 231).

I presupposti specifici su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- Il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto apicale;
- L'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- L'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- Se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- Infine, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

2.6 Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto contiene la disciplina del regime di responsabilità dell'Ente in caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

In caso di trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del Decreto).

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

In caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente (art. 30 del Decreto).

Infine, in caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il

cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 33 del Decreto).

2.7 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della Società adottati dagli enti al fine di prevenire la realizzazione dei reati-presupposto da parte degli esponenti (apicali e sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi) dell'Ente.

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale. È importante sottolineare che la mera adozione del Modello da parte dell'Ente non è condizione sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente stesso.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa", ossia dal non avere predisposto misure idonee (adeguati modelli di organizzazione, gestione e controllo) a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la Società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- La verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.8 I precedenti giurisprudenziali

Nella redazione del Modello adottato da Harmont & Blaine S.p.A., si è tenuto conto della normativa vigente in materia, delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" (di seguito anche le "Linee Guida", di cui al paragrafo seguente) elaborate da Confindustria, Confcommercio, del corpus delle procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali che sono state emanate in questi anni.

Nel delineare i criteri per la creazione in un Modello che possa far fronte alle esigenze dell'Ente, i Giudici hanno anche evidenziato la necessità di:

- Effettuare un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati stessi;
- Effettuare una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda;
- Prendere in considerazione la storia dell'Ente (vicende passate, anche giudiziarie);
- Prevedere la segregazione delle funzioni nei processi a rischio;
- Attribuire poteri di firma autorizzativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali;
- Prevedere un sistema di monitoraggio idoneo a segnalare le situazioni di criticità;
- Adottare strumenti e meccanismi che rendano trasparente la gestione delle risorse finanziarie, che impediscano cioè, che vengano creati fondi neri attraverso l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, attraverso spostamenti di denaro non giustificate tra Società appartenenti allo stesso gruppo, attraverso pagamenti di consulenze mai effettuate o di valore nettamente inferiore a quello dichiarato dalla Società.

I Giudici hanno mostrato particolare attenzione anche nei confronti dell'OdV. Deve infatti trattarsi di un organo in grado di svolgere la sua funzione in maniera autonoma ed indipendente. Possono essere membri dell'OdV anche soggetti interni all'Ente, purché privi di funzioni operative e purché l'elemento esterno sia predominante.

2.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*; di seguito, "Linee guida di

Confindustria” e “Linee guida Confcommercio”) fornendo, tra l’altro, le indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria e di Confcommercio forniscono le seguenti indicazioni principali:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l’adozione di apposite procedure.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria, sono con riferimento ai reati dolosi:

- Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- Sistema organizzativo;
- Procedure manuali ed informatiche;
- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistema di controllo di gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione;

Con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

- Codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- Struttura organizzativa;
- Formazione e addestramento;
- Comunicazione e coinvolgimento;
- Gestione operativa;
- Sistema di monitoraggio della sicurezza.

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione, azione;
- 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 norme del codice etico e 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 da e verso l’Organismo di Vigilanza.

2.10 Il D.Lgs. n. 231/2001 nei gruppi di Società

Il gruppo di Società si configura come la concentrazione di una pluralità di Società sotto la direzione unificante e il controllo finanziario di una Società capogruppo o holding. Nei gruppi di Società, dunque, ad un fattore di pluralità, rappresentato dalla distinta soggettività giuridica delle Società operanti sotto il controllo della holding, si accompagna un elemento

di unità imprenditoriale, rappresentato dalla direzione economica unitaria della holding stessa e dalla finalizzazione dell'attività di ciascuna Società all'interesse globale del gruppo. Benché il gruppo di Società sia considerato un'entità priva di soggettività giuridica autonoma, è evidente che il fondersi degli obiettivi e delle operazioni delle singole Società in una visione organica e la realizzazione dello scopo comune sotto un'unitaria direzione economica determina conseguenze particolarmente rilevanti nell'ottica della responsabilità amministrativa degli enti da reato, ove all'interno del gruppo sia commesso un reato previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

È pertanto necessario che ogni Società del gruppo adotti un proprio Modello organizzativo che risponda alle peculiarità dell'attività svolta dalla singola struttura organizzativa societaria ed istituisca, al suo interno, un proprio Organismo di Vigilanza.

In tal modo, qualora venga commesso un reato rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, la sanzione verrà comminata solo ad una determinata Società del gruppo qualora:

- Il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio di quella Società;
- Il reato sia stato commesso da un soggetto che intrattiene un rapporto organico/funzionale qualificato con quella specifica Società.

Invero, la giurisprudenza si è espressa a favore della possibilità di configurare una "responsabilità di gruppo" ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Tuttavia, un recente arresto della giurisprudenza di legittimità sul tema (Cass. 20 giugno 2011, n. 24583) ha chiarito che, perché ciò sia possibile, devono necessariamente ricorrere i seguenti presupposti:

- Il c.d. "interesse di gruppo", a tal fine "interesse e vantaggio" [...] debbono essere verificati in concreto, nel senso che la Società deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non di carattere necessariamente patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto [...]; in sostanza, per aversi migrazione di responsabilità da una Società all'altra, non è sufficiente fare riferimento a un indistinto interesse di gruppo genericamente inteso, ma deve essere in concreto accertata l'esistenza di un coacervo omogeneo degli interessi delle diverse Società;
- Il rapporto qualificato tra l'autore del reato e la Società del gruppo a cui si ritenga imputabile una responsabilità ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, sebbene il reato sia stato commesso nell'ambito dell'attività di un'altra Società appartenente al gruppo: con riferimento a questo secondo presupposto essenziale, secondo la giurisprudenza sopra richiamata "la holding o altre Società del gruppo possono rispondere ai sensi della legge 231, ma è necessario che il soggetto che agisce per conto delle stesse concorra con il soggetto che commette il reato".

A titolo esemplificativo, pertanto, potrà ritenersi sussistente il presupposto del qualificato rapporto qualora il reato sia stato commesso da:

- Un amministratore della controllata in concorso con un amministratore della controllante o delle altre Società facenti parte del gruppo;
- Un amministratore della controllata che sia contemporaneamente un amministratore della controllante o di un'altra controllata;
- Un amministratore della controllante o di altre Società del gruppo che sia amministratore di fatto della controllata.

In sostanza, dunque, per evitare un'automatica (e dunque indebita) estensione alla holding della responsabilità da reato ascrivibile a una o più delle Società controllate facenti parte del gruppo, è necessario verificare se la holding abbia effettivamente esercitato sulle controllate un assorbente controllo di fatto, nel senso di avere impartito direttive penalmente illegittime (e non meramente volte e far raggiungere alle controllate determinati risultati economici), e ciò al punto tale da rendere gli organi di gestione delle controllate stesse privi di una effettiva autonomia gestionale.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETA'

3.1 Harmont & Blaine S.p.A.

Harmont & Blaine opera nel segmento *Fashion & Luxury* ed è specializzata nel casualwear italiano di alta qualità attraverso la produzione, commercializzazione e distribuzione di abbigliamento sportivo di classe contraddistinto dal marchio del "**Bassotto**".

Dal suo lancio nel 1995, "Harmont & Blaine" è divenuto brand leader di riferimento internazionale associato a una inconfondibile matrice mediterranea e a un posizionamento esclusivo nel segmento del premium (Mediterranean Lifestyle).

Harmont & Blaine distribuisce i suoi prodotti in Italia e all'estero attraverso negozi monomarca propri e/o di terzi e multimarca tramite canale retail/outlet (68 punti vendita), wholesale (Italia/Estero) e on line

Ad oggi sono state sviluppate attività di business principalmente focalizzate su:

- Produzione di abbigliamento in forma diretta e tramite licenza;
- Distribuzione multicanale (wholesale e retail/outlet).

L'obiettivo di Harmont & Blaine è mantenere e rafforzare il Brand a livello globale ed espandere la presenza in settori di business correlati tramite le seguenti linee strategiche:

- Penetrazione di nuovi mercati geografici
- Espansione del canale retail diretto e indiretto
- Ampliamento delle linee di business (abbigliamento e non)
- Focalizzazione nel dialogo diretto con i clienti.

3.2 Modello di governance di Harmont & Blaine

Il Gruppo Harmont & Blaine è composto da una Società operativa che gestisce tutte le fasi del ciclo aziendale (la Harmont & Blaine S.p.A.) ed una Società svizzera (H&B Diffusion Suisse Sagl) controllata da H&B, la cui funzione principale è quella di gestire il solo punto vendita diretto all'estero (outlet di Fox Town a Mendrisio, Svizzera).

Harmont & Blaine è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 9 (nove) membri. Gli amministratori sono nominati mediante deliberazione assembleare e durano in carica per il periodo stabilito dall'assemblea e in ogni caso per periodi non superiori a 3 (tre) esercizi, con scadenza alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Il Consiglio di amministrazione è investito della gestione ordinaria e straordinaria della Società. Esso può quindi compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritiene opportuni per l'attuazione dell'oggetto, con la sola esclusione di quelli che la legge o lo statuto riservano espressamente all'assemblea. La firma e la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio (con facoltà di nominare avvocati e procuratori alle liti) spettano, in via disgiunta tra loro, al presidente del Consiglio di amministrazione e, nei limiti dei poteri conferiti, agli amministratori delegati e ai procuratori.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare la delega di proprie attribuzioni determinando i limiti della stessa nel rispetto comunque dell'art. 2381 c.c. ed il conferimento di speciali incarichi a singoli amministratori.

Gli organi destinatari di deleghe riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, come previsto dall'art. 2381, comma 5, c.c.

Il Collegio sindacale, nominato ed operante ai sensi di legge, è composto di 3 (tre) sindaci effettivi e 2 (due) sindaci supplenti, nominati dall'Assemblea.

Dal momento che la Società è tenuta alla redazione del bilancio consolidato, il controllo contabile è esercitato da un revisore contabile o da una Società di revisione iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.

3.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Harmont & Blaine

Harmont & Blaine ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità, denominato il "Modello") in conformità ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001 e in coerenza con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria e di Confcommercio.

Nella predisposizione del Modello, Harmont & Blaine ha tenuto conto anche delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti ed operanti in azienda, seppure qui non testualmente riportati, ove giudicati idonei a valere come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle aree a rischio.

I principi e i contenuti del Modello sono destinati ai componenti degli organi sociali, del *management* e ai dipendenti della Società.

Le disposizioni e le regole di comportamento del Modello sono, altresì, destinati ai *partner* commerciali, ai consulenti, ai collaboratori esterni e agli altri soggetti aventi rapporti con la Società con riferimento all'attività svolta nei confronti di Harmont & Blaine.

Gli elementi costitutivi del Modello vengono di seguito riportati:

- L'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (c.d. mappatura delle attività sensibili);
- La previsione di protocolli (cd. standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate.
- Codice etico;
- Un programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e sui relativi standard di controllo;
- Un sistema organizzativo, che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
- Un sistema autorizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazioni interne e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
- Le procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
- Un sistema di controllo di gestione, che evidenzi tempestivamente le situazioni di criticità;
- Un sistema di comunicazione e formazione del personale e dei componenti degli organi sociali, ai fini di una capillare ed efficace diffusione delle disposizioni aziendali e delle relative modalità attuative;
- Un sistema disciplinare volto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- L'individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- Specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle aree ritenute a rischio;
- Specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi sociali;

- Criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

3.3.1 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Considerato che la gestione delle risorse finanziarie avviene attraverso modalità adeguate alla prevenzione dei "reati presupposto" considerati dal D.Lgs. 231/2001, sono stati adottati dalla Società strumenti e meccanismi che rendono trasparenti la gestione delle risorse finanziarie. In particolare è stato individuato un processo di autorizzazione di spesa che garantisce il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità e inerenza all'attività aziendale e assicura che i poteri autorizzativi e di firma siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali.

3.3.2 Modalità di approvazione, aggiornamento e struttura del Modello di organizzazione gestione e controllo gestione

Il Modello – in conformità al disposto dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto – è un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione che, in data 23.09.2015, ha approvato l'adozione del presente Modello.

Contestualmente all'approvazione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la costituzione dell'Organismo di Vigilanza incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello in conformità a quanto previsto dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede ad effettuare le successive modifiche e integrazioni del Modello stesso, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura della Società. L'Amministratore Delegato è responsabile dell'attuazione del Modello nella Società.

La vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello deliberato dal CdA è garantita dall'Organismo di Vigilanza, che riporta periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione.

Il Modello di Harmont & Blaine è costituito dai seguenti documenti:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001;
Codice Etico;
- Il Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Harmont & Blaine si compone a sua volta di una Parte Generale, di una Parte Speciale, di un annesso tecnico e dell'allegato inclusivo delle schede di rischio reato. In particolare: nella Parte Generale, una descrizione relativa:
 - Al quadro normativo di riferimento;
 - Alla realtà aziendale (sistema di *governance* e assetto organizzativo di Harmont & Blaine);
 - Alla individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di Harmont & Blaine, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
 - Alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
 - Al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello;
 - Ai criteri di aggiornamento e adeguamento del modello;
- Nella Parte Speciale, una descrizione relativa:
 - Alle fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa degli enti;

- Ai processi/attività sensibili e relativi *protocolli* di controllo (cd. standard) per i reati che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività.
- Nell' annesso tecnico, una descrizione:
 - Del testo del D.lgs. 231/2001;
 - Dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.
- Nell' allegato inclusivo delle schede rischio reato predisposte per ciascuna persona chiave, contenente:
 - La mappatura dei processi e delle attività sensibili;
 - L'analisi e la valutazione del sistema di controllo interno.

3.4 Estensione del Modello nell'ambito del Gruppo

Harmont & Blaine nello svolgimento delle proprie attività caratteristiche opera in maniera autonoma o mediante Società controllate.

Ciò posto, Harmont & Blaine intende estendere, per le Società controllate, con i dovuti adattamenti e in coerenza con le rispettive autonomie gestionali, il recepimento del Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

Condizione per l'esonero dalla responsabilità prevista dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001 è, tra l'altro, l'aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata l'organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **Autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente "*deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente*" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica (la più elevata possibile) con la previsione di un riporto al massimo Vertice operativo aziendale. Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, "*è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello*".
- **Professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere nel loro complesso conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale e di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, (in particolare nel settore penalistico e societario), come chiaramente specificato nelle Linee Guida. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow-charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **Continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.
- **Onorabilità:** il requisito di onorabilità seppur non espressamente definito dal legislatore può essere definito secondo le modalità individuate dal nostro Legislatore nel codice civile e dalle leggi speciali applicabili alle cariche previste per le Società di capitali (amministratori, componenti del comitato per il controllo, etc.). Incrociando le relative

prescrizioni, e scegliendo comunque le statuizioni più severe, ne discende che l'ordinamento non riconoscerebbe lato sensu i requisiti di onorabilità, ad esempio, a coloro che:

- Si trovano in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- Si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- Sono stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- Hanno riportato condanna, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ Per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (Società e consorzi);
 - ✓ Per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - ✓ Per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica;
 - ✓ Per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento.

Pertanto, quale organo preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne il continuo aggiornamento, l'Organismo di Vigilanza deve:

- Essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- Essere collocato in una posizione gerarchica la più elevata possibile;
- Essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- Essere dotato di autonomia finanziaria, tramite la disponibilità di un proprio budget;
- Essere privo di compiti operativi;
- Garantire continuità d'azione;
- Possedere i requisiti di professionalità e onorabilità;
- Realizzare un sistematico canale di comunicazione con il vertice aziendale e gli organi di controllo.

4.2 L'Organismo di Vigilanza di Harmont & Blaine

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001, nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione appena illustrati, ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, tra le quali *in primis* Confindustria, Harmont & Blaine ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") in un organismo collegiale attualmente composto da 3 membri, e dotato delle conoscenze e dell'esperienza necessarie per assicurare un controllo operativo ed una supervisione efficace sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza di Harmont & Blaine è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.09.2015. L'Organismo di Vigilanza è inquadrato in posizione verticistica, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi e migliorativi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società garantisce all'Organismo di Vigilanza autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio-reato, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni; restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza sul

personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello, in capo ai soggetti a ciò formalmente preposti nell'organizzazione aziendale.

I principi generali in tema di istituzione dell'Organismo di Vigilanza, nonché le regole operative di funzionamento dello stesso, sono previsti nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza che è parte integrante del Modello.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità qui indicati e riportati nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, non devono sussistere all'atto del conferimento dell'incarico i seguenti motivi di impedimento:

- Conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo;
- Titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza dominante sull'Assemblea ordinaria della Società;
- Rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- Con riferimento ai requisiti di onorabilità non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:
 - Coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c., ovvero sia coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
 - Coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (legge contro la mafia);
 - Coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. cod. p. pen. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ Per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di Società e consorzi) e nel regio decreto 16 marzo 1942 n. 267 (disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - ✓ a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e ss. del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 cod. pen., i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 cod. pen.);
 - ✓ Per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - ✓ Alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - ✓ In ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal Decreto;
 - Coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a Società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, salvo

- che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;
- Coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187 quater TUF (D.lgs. n. 58/1998);
 - Coloro che sono stati rinviati a giudizio, ai sensi degli artt.416 e ss e 429 cpp, per uno dei reati soprarichiamati in pendenza del relativo procedimento.

La revoca 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 e con l'approvazione del Collegio Sindacale. Costituiscono motivi di revoca per giusta causa:

- Il venir meno dei requisiti di eleggibilità;
- Una grave negligenza o inadempimento nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico (come ad esempio, mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza del buon padre di famiglia; mancata o ritardata risposta al Consiglio di Amministrazione in ordine alle eventuali richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venir meno dei requisiti di onorabilità;
- 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 definitiva emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- 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.

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'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni della Società avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. In ogni caso la responsabilità delle attività svolte per conto dell'Organismo ricade sull'Organismo stesso.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza potrà coordinarsi con:

- La struttura competente per la gestione delle risorse umane (ad esempio, in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale, all'implementazione del sistema disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari);
- Le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), per il miglior monitoraggio delle attività di vigilanza;
- Le funzioni aziendali coinvolte, per la realizzazione degli interventi implementativi eventualmente necessari per l'adeguamento alle disposizioni del Decreto 231/01;
- l'Amministratore Delegato ed i responsabili delle competenti funzioni aziendali, per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari nei confronti di dipendenti;
- Il Consiglio di Amministrazione per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari nei confronti di "soggetti apicali";

- La struttura competente degli affari legali (ad esempio per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia);
- La struttura competente per l'amministrazione e finanza (ad esempio in ordine al controllo dei flussi finanziari).

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, è stato dotato dal Consiglio di Amministrazione di risorse – in termini di potere di spesa – adeguate a supportarlo nei compiti affidati ed a raggiungere risultati coerenti con le funzioni ad esso attribuite, tramite l'affidamento annuale di un budget.

Le modalità di quantificazione, alimentazione, funzionamento e reporting di tale fondo sono descritti nell'ambito del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio dei propri compiti, le seguenti responsabilità:

- Verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- Curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; iv) esito delle verifiche;
- Assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili;
- Mantenere un collegamento costante con la Società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- Rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- Segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- Curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, nonché verso il Collegio Sindacale;
- Disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo stesso;

- Promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello;
- Promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- Fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- Assicurare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- Formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- Accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi funzione, unità, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- Richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- Promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al successivo paragrafo 4;
- Verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, in collaborazione con l'Amministratore Delegato e la struttura competente per la gestione delle risorse umane;
- In caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del d.lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

L'Amministratore Delegato di Harmont & Blaine curerà, per conto del Consiglio di Amministrazione, l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. In particolare, i soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni al modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione devono altresì immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità, per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del d.lgs. n. 231.

L'organizzazione di un flusso informativo strutturato rappresenta uno strumento per garantire l'efficacia e la continuità dell'attività di vigilanza sull'idoneità e l'effettiva attuazione

del Modello nonché per l'accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile l'eventuale violazione del Modello.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e implicano un'attività di verifica accurata di tutti i fenomeni rappresentati secondo l'ordine di priorità ritenuto opportuno.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne agenti, *partner* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello. Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- Devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative:
 - Alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
 - A "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
 - A comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- Il dipendente, gli agenti, i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori, i c.d. parasubordinati, per quanto riguarda i rapporti con Harmont & Blaine e l'attività svolta nei confronti di quest'ultima, effettuano la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto nel paragrafo 3.4.1;
- L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- Nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita all'Amministratore Delegato, ai componenti del consiglio di amministrazione e/o a componenti del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Collegio Sindacale nel caso riguardi l'Amministratore delegato e/o membri del consiglio o al Consiglio di Amministrazione nel caso in cui riguardi componenti del Collegio Sindacale.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'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.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.).

Le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

Tali informazioni possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- Operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, ecc.);
- I provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;

- I rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- Le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- Ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

4.4.1 Invio delle segnalazioni – Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutti i casi di violazione sospettata o conclamata della normativa interna e/o esterna, e/o delle procedure interne e/o del Modello, anche quelli di natura ufficiosa, devono essere immediatamente comunicati per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate e prive di esplicito riferimento al mittente e alla funzione di appartenenza.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, con salvezza degli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società, per garantire la segretezza delle informazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza circa la violazione del Modello, istituisce una casella postale e un indirizzo di posta elettronica, il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti dell'Organismo, che avranno cura di protocollare e conservare le informazioni ricevute in modo da garantirne la segretezza.

Nel dettaglio, le segnalazioni possono essere inviate per iscritto e in forma non anonima con la seguente modalità:

- **e-mail:** organismodivigilanza@harmontblaine.com

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti da mettere in atto, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza decida di procedere ad indagine, questi assicura che l'attività possa avere valenza probatoria nella possibilità di futuro coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

Una volta accertata la violazione, l'Organismo di Vigilanza:

- Promuove l'applicazione della sanzione così come prevista dal sistema disciplinare;
- Eventualmente promuove l'aggiornamento il Modello mediante eventuali integrazioni e/o modifiche.

Le informazioni, segnalazioni ed i *report* previsti nel presente paragrafo 3 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* (informatico e/o cartaceo), dotato di adeguate caratteristiche di sicurezza.

L'accesso al *database* è consentito all'Organismo di Vigilanza, all'Amministratore Delegato, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

4.4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- La prima, su base continuativa, direttamente verso il Consiglio di Amministrazione;
- La seconda, su base periodica, nei confronti del Collegio Sindacale, qualora gli aspetti critici siano afferenti alla sfera di competenza del Collegio.

Nell'ambito dell'attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- Al termine delle verifiche, verbali contenenti i risultati delle attività svolte all'indirizzo del Consiglio di Amministrazione e del management coinvolto;
- Una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità di adeguamento del Modello o delle procedure, ecc.) ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale e da svolgere con il supporto delle strutture dedicate;
- Immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli organi sociali cui lo stesso riferisce, devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'Organismo di Vigilanza. L'Amministratore Delegato su mandato del Consiglio di Amministrazione deve assicurare l'uso, anche se non esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni, ed ogni altra necessaria attività. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza o singoli suoi componenti potranno essere convocati in qualsiasi momento dai suddetti organi o potranno a loro volta presentare richiesta in tal senso. Successivamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza interessati provvederanno ad illustrare l'esito degli incontri all'intero Organismo di Vigilanza.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Harmont & Blaine degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Harmont & Blaine costituisce sempre illecito disciplinare.

Si precisa che detti dipendenti, sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dell'industria e per i dipendenti del commercio (di seguito semplicemente "CCNL").

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Harmont & Blaine, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto;
- Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* di Harmont & Blaine.

Responsabili congiuntamente della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono l'Amministratore Delegato e il Responsabile della struttura competente per la gestione Risorse Umane ed Organizzazione, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

L'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per la valutazione di competenza.

5.2.1 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi in capo a Harmont & Blaine derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- Incorre nel provvedimento di **"rimprovero verbale"** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, 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 sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- Incorre nel provvedimento di **"rimprovero scritto"** il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- Incorre nel provvedimento di **"multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione"**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- Incorre nel provvedimento della **"sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni"** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- Incorre nel provvedimento del **"licenziamento con preavviso"** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.
- Incorre nel provvedimento del **"licenziamento senza preavviso"** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal d.lgs. 231/2001. Tale comportamento fa venire meno

radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave documento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- Dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- Delle mansioni del lavoratore;
- Della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa di Harmont & Blaine di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- Al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- All'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- Al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- Alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Harmont & Blaine una volta accertata la responsabilità dell'autore della violazione, adotta nei confronti dei responsabili la sanzione ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL applicabile ai dirigenti. Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa. Le suddette infrazioni verranno accertate, e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali, con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli Amministratori e/o il Collegio Sindacale, potrà assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.4 Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza, dovrà provvedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.5 Misure nei confronti di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con *partner* commerciali ed agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del

giudice delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001. Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Harmont & Blaine intende assicurare un'ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione, dei principi e dei contenuti del Modello.

In particolare, obiettivo di Harmont & Blaine è facilitare e promuovere la conoscenza dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche a tutti coloro che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – in Italia o all'estero – per il conseguimento degli obiettivi di Harmont & Blaine in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda della posizione e del ruolo dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'Organismo di Vigilanza coordina e monitora l'attività di comunicazione e formazione.

6.2 Dipendenti e componenti degli organi sociali

Ogni dipendente è tenuto a:

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

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i dipendenti mediante consegna di copia del Documento descrittivo e del Codice Etico. Ciascun dipendente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai contenuti del Modello.

Il Modello è, altresì, comunicato formalmente ai componenti degli organi sociali di Harmont & Blaine. Ciascun componente sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione ai contenuti del Modello.

Le predette dichiarazioni sono archiviate e conservate dall'Organismo di Vigilanza.

La documentazione costituente il Modello ed il Codice Etico (Documento descrittivo del Modello, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali) è resa disponibile a tutti i dipendenti sul sito *intranet* della Società. Il Codice disciplinare è affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

6.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Harmont & Blaine rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, agenti e consulenti, distributori, procuratori d'affari e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi Harmont & Blaine fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello e il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello e il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Harmont & Blaine, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi (ad esempio fornitori), non riconducibili

alle figure sopra indicate, e più in generale al mercato, anche attraverso la pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito internet aziendale.

6.4 Attività di formazione

Tutti i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Harmont & Blaine persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza, attraverso la funzione responsabile del personale e dell'organizzazione, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

Inoltre, la Società garantisce:

- L'organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di sessioni informative, finalizzate all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare i dipendenti ed i dirigenti della Società, l'Amministratore Delegato e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con Harmont & Blaine e le Società partecipate e controllate. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;
- L'organizzazione periodica di incontri di studio interni finalizzati all'esplicazione ed alla implementazione di una cultura d'impresa improntata al rispetto ed alla valorizzazione del Modello.

7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Per la realizzazione del piano e lo svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo nonché, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni, questi dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento ed adeguamento

L'Amministratore Delegato delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- Violazioni delle prescrizioni del Modello;
- Revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- Novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- Esito delle verifiche.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo¹.

¹ Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- Intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- Identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- Formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- Commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- Riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.