HW STYLE S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231

- PARTE GENERALE -

Approvato dall'Assemblea dei soci con delibera del 15/07/2020

INDICE

INDICE 2
DEFINIZIONI 4
STRUTTURA DEL PRESENTE DOCUMENTO 6
PARTE GENERALE 7
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 7
1.1. La responsabilità da reato degli enti 7
1.2. I soggetti collettivi responsabili 7
1.3. Le categorie dei c.d. reati-presupposto 8
1.4. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente. L'esimente dalla responsabilità 10
1.5. Le indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo 11
1.6. Le sanzioni a carico degli enti 12
2. HW Style s.r.l.: la Società e il suo sistema di corporate governance e di controllo interno 15
2.1. La Società 15
2.2. Il sistema di *corporate governance* 16
2.3. Il sistema di controllo interno 17
3. Metodologia di predisposizione del Modello. Modifiche e aggiornamento del Modello 18
3.1. Scopo del Modello 20
3.2. Rischio accettabile 20
3.3. Fasi di costruzione del Modello 21
4. Destinatari del Modello e disciplina dei rapporti con soggetti terzi 26
5. L'Organismo di Vigilanza 27
5.1. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza 27
5.2. Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza 28

5.3. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza, recesso e sospensione 28
5.4. Funzione e poteri 30
5.5. Altre attività 33
5.6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie 33
5.7. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza 34
5.8. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 34
5.8.1. Obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza 34
5.8.2. Modalità di trasmissione delle informazioni e delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e loro valutazione 38
6. Sistema disciplinare 39
6.1. Principi generali 39
6.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati (non dirigenti) 41
6.3. Misure nei confronti dei Dirigenti e del Collegio Sindacale 43
6.4. Misure nei confronti di soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società 44
6.5. Misure in caso di violazione delle tutele apposte per il segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate 45
7. Comunicazione del Modello e formazione dei destinatari 46
7.1. Comunicazione 46
7.2. Formazione 46
8. Presidi di controllo generali 47
9. Introduzione alla Parte Speciale 50

DEFINIZIONI

Attività sensibili

Attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 o rilevanti per la gestione delle risorse finanziarie.

CCNL

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Dipendenti

Soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato, nonché lavoratori in distacco.

D.lgs. n. 231/2001 o Decreto

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300".

Linee Guida Confindustria

Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 (approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate al marzo 2014).

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nella seduta del 18 dicembre 2018, ha approvato il documento "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza, prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231" redatto congiuntamente ad ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria.

Modello

Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

HW Style s.r.l. o Società

HW Style s.r.l.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organismo previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

P.A.

Pubblica Amministrazione, per la quale si intendono congiuntamente:

- Enti Pubblici: enti creati mediante un atto dello Stato per far fronte a esigenze organizzative o funzionali dello Stato stesso, quali, ad es., i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, l'ENAC, l'INPS, l'INAIL, l'IPSEMA;
- Pubblici Ufficiali: soggetti che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa e che possono formare o manifestare la volontà della PA attraverso l'esercizio di poteri autoritativi o certificativi, quali, ad esempio, i membri delle amministrazioni statali e territoriali, delle amministrazioni sovranazionali (ad es., dell'Unione Europea), delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, delle Camere di commercio, delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad es. i curatori fallimentari), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, i privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione;
- soggetti incaricati di un pubblico servizio: soggetti che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale. Anche un privato o un dipendente di una società privata può essere qualificato quale incaricato di un pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

Procedure

Procedure, policy, disposizioni organizzative, ordini di servizio e tutte le altre disposizioni, provvedimenti e atti della Società che attuano i principi di controllo contenuti nel presente documento.

STRUTTURA DEL PRESENTE DOCUMENTO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale, costituita dai Protocolli a disciplina delle Attività sensibili.

La Parte Generale tratta i seguenti argomenti:

- la normativa di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- il sistema di *governance* della Società;
- la metodologia di predisposizione del Modello;
- i soggetti ai quali si applica il Modello;
- la composizione e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello;
- la diffusione del Modello e la formazione del personale.

La Parte Speciale disciplina i processi aziendali e le corrispondenti Attività sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i Protocolli di controllo a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il documento "*Control & Risk Assessment e Gap Analysis ex D.lgs. n. 231/2001*", che formalizza le risultanze dell'attività di *Control and Risk Assessment* finalizzata all'individuazione delle Attività sensibili;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, organigrammi, statuto).

Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. La responsabilità da reato degli enti

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"), emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli enti per alcuni reati commessi – o anche solo tentati – nell'**interesse** o a **vantaggio** degli stessi 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 e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Una forma di responsabilità dell'ente che si aggiunge a quella propria della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto costituente reato.

Si tratta di una particolare tipologia di "colpa d'organizzazione", nel senso che l'ente è responsabile per aver omesso il controllo dovuto, attraverso i suoi organi, sull'operato del soggetto intraneo autore del reato. Un ruolo fondamentale al fine di evitare l'imputazione all'ente del fatto di reato commesso dalla persona fisica viene svolto, a tal riguardo, dai cc.dd. *compliance programs*, ossia un complesso sistema di regole cautelari ed organizzative che l'ente deve adottare. Fra questi ultimi si annovera il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

1.2. I soggetti collettivi responsabili

L'ambito dei possibili soggetti collettivi responsabili è definito dall'art. 1 del D.lgs. n. 231/2001, che, dopo aver enunciato al primo comma che il presente decreto legislativo "disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato", al secondo comma stabilisce che le disposizioni in esso previste si applicano "agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica".[1]

Nell'ipotesi in cui l'ente sia chiamato a rispondere del reato-presupposto commesso a suo **vantaggio** o **interesse**, il legislatore ha previsto all'art. 27 del Decreto che

[1] In dottrina e in giurisprudenza si è escluso che tale normativa sia applicabile alle imprese individuali, ai comitati, alle organizzazioni di volontariato di cui alla L. n. 266/1991, alle ONLUS previste dal D.lgs. n. 460/1997, alle imprese sociali *ex* D.lgs. n. 155/2006 e alle associazioni di promozione sociale, sulla base di un'interpretazione letterale e teleologica del testo. Sono, invece, espressamente escluse dall'area applicativa della normativa ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Decreto "lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

"dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune", così escludendo che possano essere chiamati a rispondere della sanzione pecuniaria irrogata all'ente anche i singoli soci od associati.

1.3. Le categorie dei c.d. reati-presupposto

La responsabilità diretta delle persone giuridiche non è una responsabilità generalizzata, nel senso che l'ente non risponde di qualsiasi reato posto in essere dal soggetto-persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente medesimo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, o che eserciti, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso, ovvero, ancora, che sia sottoposto alla direzione o alla vigilanza di chi gestisce o controlla l'ente, trattandosi, al contrario, e in coerenza con la natura meta-individuale del soggetto responsabile, di una responsabilità limitata ad ipotesi di reato tassativamente indicate.

Il catalogo dei reati per i quali, in aggiunta alla persona fisica che li ha commessi, risponde anche l'ente, si compone di un primo ed originario nucleo, abbastanza limitato, a cui sono stati aggiunti, in seguito, altri reati. La versione originaria del D.lgs. n. 231/2001 limitava la responsabilità delle persone giuridiche solo a quei reati concernenti la c.d. "criminalità del profitto", a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (c.d. "Abusi di mercato"), le fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transnazionali" .

Il legislatore è intervenuto a più riprese negli anni successivi estendendo l'applicazione di tale normativa ad altre tipologie di reati, quali in particolare i delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; i reati di criminalità organizzata; i delitti contro l'industria e il commercio.

Con la L. n. 231/2007, è stato introdotto l'art. 25 *octies* con cui la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, mentre, con la L. n. 48/2008, l'estensione ha riguardato i reati informatici (art. 24 *bis*).

In questo panorama di riforme, occorre evidenziare l'introduzione nel corpo dell'art. 25 *octies* del Decreto della nuova fattispecie di cui all'art. 648 *ter*.1 c.p., vale a dire il delitto di autoriciclaggio, nonché la previsione di una responsabilità della persona giuridica anche per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies*), per il delitto d'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità

Giudiziaria (art. 25 *decies*), per i novellati reati in materia ambientale (art. 25 *undecies*) e per il reato d'impiego lavorativo di stranieri irregolari.

Recentemente, con la L. n. 3/2019 è stato introdotto fra i reati presupposto, nella sua nuova formulazione, il delitto di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346 *bis* c.p. nel novero delle fattispecie previste dall'art. 25 del Decreto.

Da ultimo, il legislatore ha introdotto due altre forme di responsabilità amministrativa dell'ente: per reati di frode sportiva e per reati tributari.

In primo luogo, è stato inserito tra le fattispecie presupposto l'art. 25 *quaterdecies* "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati". Tale ipotesi delittuosa non è stata oggetto di analisi in quanto estranea all'oggetto sociale.

In seconda istanza, è stato introdotto l'art. 25 *quinquiesdecies*, con il quale sono entrati a far parte dei reati presupposto le seguenti fattispecie tributarie:

· dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 1, D.lgs. 74/2000;
· dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;
· dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici di cui all'articolo 3, D.lgs. 74/2000;
· emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 1, D.lgs. 74/2000;
· emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti di cui all'articolo 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000;
· occultamento o distruzione di documenti contabili di cui all'articolo 10;
· sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto di cui all'articolo 11.

L'ente può, inoltre, essere chiamato a rispondere dinanzi al giudice italiano di reati-presupposto commessi all'estero alle seguenti condizioni:

- sussistenza delle condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la sede principale dell'ente si trova nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.4. I criteri di imputazione della responsabilità all'ente. L'esimente dalla responsabilità

Per quanto riguarda il meccanismo di imputazione dei reati-presupposto all'ente collettivo, oltre ad un legame oggettivo e funzionale rispetto alla realizzazione della condotta criminosa, il legislatore ha richiesto anche la verifica di un indefettibile momento soggettivo, fondato sulla c.d. colpa di organizzazione.

a) Oggettivi

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto sussiste la responsabilità della persona giuridica laddove l'autore del reato abbia agito nell'interesse o a vantaggio di quest'ultimo. Nel caso in cui, invece, la persona fisica (apicale o subordinato) abbia agito soltanto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.lgs. n. 231/2001), il delitto commesso non può costituire il presupposto dell'illecito penale dell'ente.

Diverse sono le ricostruzioni proposte, a livello oggettivo, del collegamento fra l'ente e il reato, espresso dal criterio del vantaggio o dell'interesse. Fra queste, la più accreditata, fondata su un'interpretazione teleologica, attribuisce:

- all'interesse valenza soggettiva, suscettibile di verifica *ex ante*, sussistendo quando l'autore del reato abbia agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- al vantaggio valenza oggettiva, suscettibile di verifica *ex post*, sussistendo quando l'ente abbia tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura, indipendentemente dall'interesse dell'autore del reato.

b) Soggettivi

Sebbene necessario, il criterio di imputazione operante sul piano oggettivo non esaurisce il carattere personale della responsabilità dell'ente, occorrendo che l'ente sia anche rimproverabile.

Il primo criterio soggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- "**Soggetti in posizione apicale**", ossia coloro i quali rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, gli amministratori, i direttori generali o direttori di un'unità organizzativa autonoma e in generale le persone che gestiscono e controllano, anche di fatto, l'ente stesso o una sua unità organizzativa autonoma;

- "**Soggetti subordinati**", ossia coloro i quali sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale. Appartengono a questa categoria i dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali.

L'identificazione dei soggetti di cui sopra prescinde dall'inquadramento contrattuale del rapporto che gli stessi hanno con l'ente; infatti, tra gli stessi devono essere ricompresi anche soggetti non appartenenti al personale dell'ente, laddove questi agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il secondo criterio soggettivo di imputazione attiene agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire alla commissione di uno dei reati-presupposto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Infatti, gli articoli 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001 prevedono i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato. In caso di commissione di un reato da parte di un soggetto in posizione apicale, il Decreto prevede l'esenzione dalla responsabilità per l'ente se lo stesso dimostra che:

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

La responsabilità dell'ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica che ricopre posizioni di vertice o responsabilità; ricade di conseguenza sull'ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti. Viceversa, la responsabilità dell'ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali all'interno del sistema organizzativo aziendale; l'onere della prova ricade in tal caso sull'organo accusatorio.

1.5. Le indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, prevedendone il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi reati;

- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati;
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- individuazione di flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- previsione di un canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- previsione, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica e aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.6. Le sanzioni a carico degli enti

L'ente ritenuto responsabile può essere condannato a quattro tipi di sanzione, diverse per natura e per modalità d'esecuzione:

a) Sanzione pecuniaria: è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa dipende da un sistema dimensionato in "quote" che sono determinate dal giudice in misura non inferiore a cento e non superiore a mille e la cui entità varia da un minimo di circa Euro 250 ad un massimo di circa Euro 1.500. L'entità della sanzione pecuniaria dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità della società, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti e dall'avvenuta consumazione del reato. Il giudice, nel determinare il *quantum* della sanzione, tiene anche in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali della società.

b) Sanzione interdittiva: può essere applicata in aggiunta alle sanzioni pecuniarie ma soltanto se espressamente prevista per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma in quest'ultima ipotesi solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

1. l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
5. il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Sono scelte dal giudice, che ne determina tipo e durata, in funzione della loro idoneità a prevenire gli illeciti del tipo di quello commesso. Eccezionalmente applicate con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono usualmente temporanee, in un intervallo che va da tre mesi a due anni[2], ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente.

Qualora ne sussistano i requisiti ma non si incorra nei casi di particolarissima gravità di cui all'art. 16 del Decreto, la sanzione interdittiva può essere sostituita con la nomina di un commissario giudiziale, per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, nell'ipotesi in cui in cui sia necessario salvaguardare i posti di lavoro ovvero si tratti di un ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità.

Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa fattispecie di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive sono escluse quando:

1. ai sensi dell'art. 13, comma 3, del Decreto, l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo e il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità;
2. prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

[2] Ad eccezione di quanto previsto dall'art. 25, comma 5, D.lgs. n. 231/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 9, lett. b) n. 2, L. n. 3/2019.

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

c) Confisca: con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente, fatta salva la parte che può essere restituita al danneggiato e, comunque, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

d) Pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della condanna una sola volta, per estratto o per intero a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di commissione del reato alla base dell'illecito amministrativo.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Il Decreto disciplina inoltre il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di 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;
- in caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione;
- nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni

pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato;

- 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 dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. HW Style s.r.l.: la Società e il suo sistema di corporate governance e di controllo interno

2.1. La Società

L'Ente ha sede legale in Milano, viale Sarca n. 336; è stato costituito con atto del 28.11.1988.

La sede amministrativa è a Lurano (BG), in via 1 Maggio n. 27. Presso tale sede sono concentrati gli uffici direzionali ed operativi ed il magazzino.

L'Ente, inoltre, dispone di un deposito a Pomezia (RM), in via delle Antille n. 2/A.

L'Ente possiede due società collegate: Health and Welfare con sede legale in Qatar e Green Geo con sede legale a Lurano; e una società partecipata: HW Style SA con sede legale in Svizzera.

La società fa parte del Consorzio Stabile ALPI con una partecipazione circa del 17% e con la presenza del proprio Amministratore Unico all'interno del Consiglio di Amministrazione.

L'azienda è di prima generazione, opera nel settore da più di 30 anni, ed ha ad oggetto tre distinte tipologie di business:

1. vendita e noleggio all'ingrosso ed al minuto, anche per importazione, esportazione e deposito, di piante da interno ed esterno, contenitori, accessori e fertilizzanti per piante, quadri vegetali, pareti vegetali, anche da realizzare con piattaforme aeree;

2. progettazione, realizzazione e manutenzione di verde esterno. In origine l'attività principale consisteva nella semplice manutenzione del verde. Negli anni il business si è ampliato sino a prevedere l'attività di progettazione e realizzazione di aree esterne quali parchi, giardini e terrazzi, impianti sportivi nonché di impianti di irrigazione automatici di qualsiasi dimensione. In tale contesto l'Ente svolge anche

il ruolo di *general contractor* a cui viene affidato l'intero sviluppo di aree esterne (ad es. attraverso la realizzazione di opere di urbanizzazione primaria, allestimento di giochi per bambini, camminamenti, etc.);

3. attività recentemente implementata è quella della profumazione ambientale. Tale attività, viene svolta in collaborazione con aziende leader nel settore della produzione di profumazioni ambientali. Il servizio offerto consiste nella fornitura e manutenzione di prodotti per la profumazione degli ambienti commerciali e di lavoro.

Ciò premesso, L'Ente, in sede di predisposizione del presente Modello Organizzativo, ha analizzato i rischi di commissione di reato maggiormente rilevanti nell'ambito delle attività come sopra identificate.

In particolare, tramite interviste, esame dei documenti contrattuali, dell'organigramma aziendale, sono stati identificati i processi e le attività sensibili, le procedure di gestione esistenti, i punti di forza e le criticità presenti nell'organizzazione aziendale e sono state individuate le modalità attraverso cui potrebbero essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

2.2. Il sistema di *corporate governance*

Il sistema di *corporate governance* della Società risulta attualmente così articolato: l'Ente è amministrato e controllato da un Amministratore Unico, munito di illimitati poteri di agire per il compimento di ogni atto, formalità e pratica di amministrazione ordinaria e straordinaria attinenti l'oggetto sociale e nei limiti di legge, con rappresentanza negoziale e giudiziaria.

L'Amministratore è anche socio con una quota del 90%. La residua quota è detenuta dalla società Argos.

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Nel sistema di *corporate governance* della Società si inseriscono il Modello e le Procedure, volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli.

Fondamento essenziale del Modello è il Codice Etico adottato dalla Società, che formalizza i principi etici e i valori cui la stessa si ispira nella conduzione della propria attività.

I predetti documenti costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello e riconoscono rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici e agli *standard*

comportamentali descritti nello stesso anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa e pone a proprio fondamento il rispetto della normativa vigente.

2.3. Il sistema di controllo interno

HW Style s.r.l. si è dotata di un Modello Organizzativo già a partire dalla fine del 2016. Il Modello è stato oggetto di aggiornamento a seguito delle riforme che hanno inciso sul numero dei reati presupposto e dell'evoluzione interna. Il presente modello sostituisce integralmente quello già adottato.

Il sistema di controllo interno di HW Style s.r.l., in particolare con riferimento alle Attività sensibili e coerentemente con le previsioni delle Linee Guida di Confindustria, si fonda sui seguenti principi:

- chiara identificazione di ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti che partecipano alla realizzazione delle attività aziendali (interni o esterni all'organizzazione);
- segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- verificabilità e documentabilità delle operazioni *ex post*: le attività rilevanti condotte (soprattutto nell'ambito delle Attività sensibili) trovano adeguata formalizzazione, con particolare riferimento alla documentazione predisposta durante la realizzazione delle stesse. La documentazione prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico è archiviata a cura dei soggetti coinvolti;
- identificazione di controlli preventivi e verifiche *ex post*, manuali e automatici: sono previsti dei presidi manuali e/o automatici idonei a prevenire la commissione dei reati o a rilevare *ex post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del Modello.

Le componenti del sistema di controllo interno sono riconducibili ai seguenti elementi:

- sistema di principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro;
- sistema di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità;
- sistema di comunicazione e formazione del personale avente ad oggetto gli elementi del Modello;
- sistema disciplinare adeguato a sanzionare la violazione delle norme del Modello;
- sistema di procedure operative, manuali o informatiche, volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio con gli opportuni presidi di controllo;

- sistema informativo per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito delle Attività sensibili, o a supporto delle stesse.

Con riferimento al sistema di principi etici, al sistema di comunicazione e formazione e al sistema disciplinare, si rimanda al Codice Etico, nonché a quanto previsto dai paragrafi 6 e 7 della presente Parte Generale.

Il sistema organizzativo della Società viene definito attraverso la predisposizione di un organigramma aziendale e l'emanazione di deleghe di funzioni e disposizioni organizzative (di servizio, *job description*, direttive organizzative interne), che forniscono una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa locale.

Il sistema autorizzativo e decisionale si traduce in un sistema articolato e coerente di deleghe di funzioni e procure della Società, fondato sui seguenti principi:

- le deleghe coniugano ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma, e sono aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega definisce e descrive in modo specifico e non equivoco i poteri gestionali del delegato e il soggetto cui il delegato riporta gerarchicamente/funzionalmente;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione sono coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli, anche attraverso la predisposizione e approvazione di un budget annuale;
- le procure sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega funzionale interna o di specifico incarico e prevedono l'estensione dei poteri di rappresentanza ed eventualmente, i limiti di spesa.

3. Metodologia di predisposizione del Modello. Modifiche e aggiornamento del Modello

L'art. 6 del Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel marzo 2014 la versione aggiornata delle Linee Guida (che sostituisce le precedenti versioni, approvate nel

2004 e nel 2008) è stata trasmessa al Ministero della Giustizia. Il 21 luglio 2014 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida con l'approvazione delle stesse.

Nella stesura del Modello, si è tenuto conto altresì che il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nella seduta del 18 dicembre 2018, ha approvato il documento "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza, prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231" redatto congiuntamente ad ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere cosi schematizzati:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

  Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

  a) codice etico;
  b) sistema organizzativo;
  c) procedure manuali ed informatiche;
  d) poteri autorizzativi e di firma;
  e) sistemi di controllo integrato e di gestione;
  f) comunicazione al personale e sua formazione.

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

  a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  b) applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
  c) documentazione dei controlli;
  d) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure/protocolli previsti dal modello;
  e) individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:
     - autonomia e indipendenza;
     - professionalità;
     - continuità di azione;
  f) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
  g) obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Si sottolinea inoltre la natura dinamica delle Linee Guida emanate da Confindustria, le quali, nel tempo, potranno subire aggiornamenti e revisioni di cui si dovrà tener conto in

sede di analisi, come avvenuto con il documento approvato nel dicembre del 2018 dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, i cui principali aggiornamenti hanno riguardato le modificazioni normative intervenute e le più recenti evoluzioni della *corporate governance* societaria con riferimento ai processi di controllo interno e di *risk management* volti a prevenire la commissione di determinati reati da parte dei soggetti apicali o dei dipendenti.

3.1. Scopo del Modello

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l'adozione del Modello, HW Style s.r.l. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3.2. Rischio accettabile

Un concetto critico nella costruzione del Modello è quello di rischio accettabile. Infatti ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato devono aver agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati.

3.3. Fasi di costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello si articola nelle fasi di seguito descritte:

a) Preliminare analisi del contesto aziendale

Si è proceduto ad un'analisi preliminare, tramite analisi documentale ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

In particolar modo sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

b) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- alla valutazione dei rischi (c.d. *Risk Assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

L'analisi, riportata nel documento "*Control & Risk Assessment e Gap Analysis*", ha interessato le attività sensibili alla commissione di alcuni dei reati di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto (reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico), di alcuni dei reati di cui all'art. 24 *bis* (reati informatici), di alcuni dei reati di cui all'art. 25 *ter* (c.d. reati societari, compreso il reato di "corruzione e istigazione alla corruzione tra privati"), dei 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 di cui all'art. 25 *septies*, dei delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio di

cui all'art. 25 *octies*, di alcuni dei reati in materia di violazione del diritto di autore di cui all'art. 25 *novies*, dei reati contro l'amministrazione della giustizia di cui all'art. 25 *decies* e di alcuni dei reati ambientali di cui all'art. 25 *undecies* e delle fattispecie di cui agli artt. 25 *duodecies* e 25 *terdecies*, i reati transnazionali, i reati tributari di cui all'art. 25 *quinquiesdecies* recentemente inseriti nel catalogo dei reati presupposto.

I reati di terrorismo di cui all'art. 25 *quater*, i reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25 *quinquies* e 25 *quater*.1, i reati di criminalità organizzata (con l'esclusione dell'associazione per delinquere *ex* art. 416 c.p.), i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui all'art. 25 *sexies* ed alcuni dei reati di cui alle categorie del precedente paragrafo, sono stati analizzati. Tuttavia a seguito di un'attenta valutazione preliminare, supportata dall'ampio ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, rispetto ad essi non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione del reato in quanto, pur non potendosi escludere del tutto la loro astratta verificabilità, la loro realizzazione in concreto è inverosimile, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione.

Per quanto attiene al reato di associazione per delinquere *ex* art. 416 c.p., l'analisi si è concentrata sui profili di riconducibilità di detta fattispecie ai reati presi in considerazione nell'ambito della mappatura delle attività e dei processi strumentali. In sostanza, pur non potendosi escludere del tutto il richiamo dell'associazione per delinquere anche per fattispecie di reato differenti rispetto a quelle oggetto di mappatura, l'analisi svolta ha portato a considerare in termini prioritari, nel rispetto del principio di rischio accettabile e di *cost-effectiveness* dei processi di controllo interno, i profili propri delle attività tipiche della realtà operativa della Società. Pertanto, ferme restando le fattispecie di reato individuate in mappatura rispetto alle singole attività e ai processi sensibili e fermi restando i protocolli di controllo identificati nell'ambito del presente Modello (sviluppati nel rispetto del principio di tassatività dei reati presupposto), il reato di cui all'art. 416 c.p. viene considerato in base alla natura "associativa" con cui la manifestazione delittuosa delle fattispecie presupposto identificate in mappatura può trovare realizzazione. In concreto viene preso in considerazione il fatto che il delitto fine possa essere ipoteticamente commesso o anche solo pianificato da tre o più soggetti nell'ambito dell'organizzazione o al di fuori del perimetro della stessa (ad es. nei rapporti con fornitori o partner commerciali).

Per quanto attiene al reato di "autoriciclaggio" introdotto dalla L. n. 186/2014 *sub* art. 25 *octies* del D.lgs. n. 231/01, l'analisi, alla luce del rigoroso rispetto dei principi espressi dagli artt. 2 e 3 del Decreto, con particolare riferimento alla tassatività delle fattispecie presupposto, è stata condotta secondo due profili:

- considerando il reato di autoriciclaggio come modalità con cui potrebbero essere impiegati, sostituiti o trasferiti, nell'ambito dell'attività economico-imprenditoriale della Società, il denaro, i beni o altre utilità provenienti da reati non colposi che già costituiscono fattispecie presupposto ai fini del D.lgs. n. 231/01 oggetto di mappatura nell'analisi del rischio. In concreto, il reato di autoriciclaggio può essere considerato in tal senso come reato "strumentale" alle fattispecie presupposto di natura non-colposa già identificate in mappatura. Secondo questo profilo, i protocolli di controllo del reato "fonte" dell'autoriciclaggio, con esclusivo riferimento alle categorie di reato che rientrano nell'elenco delle fattispecie presupposto ai sensi del D.lgs. n. 231/01, sono quelli stabiliti nella parte speciale del modello per ogni macro-categoria di reato;
- considerando, inoltre, l'autoriciclaggio con attenzione al momento consumativo del reato stesso, con particolare riferimento alla clausola modale della norma che evidenzia, affinché si realizzi il reato di autoriciclaggio, la necessità di condotte volte ad ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, beni o altre utilità derivanti dalla commissione di un qualsiasi delitto non colposo (quindi anche di quelli non oggetto di mappatura).

Secondo questo profilo le analisi si sono concentrate sulla tracciabilità dei flussi finanziari e di tesoreria, essendo questi i processi in cui è concretamente ipotizzabile la condotta di ostacolo concreto all'identificazione della provenienza delittuosa.
Rispetto a tale profilo, sono stati integrati gli ulteriori principi comportamentali e i protocolli specifici indicati nel paragrafo 2.4 della Parte Speciale.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione delle stesse, le Funzioni ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

Dopo aver individuato le potenziali fattispecie di rischio-reato, le possibili modalità di realizzazione e le funzioni aziendali coinvolte, deve essere effettuata la valutazione del profilo di rischio-reato.
Gli elementi che caratterizzano tale valutazione sono:

a) la "**probabilità**" del verificarsi dell'evento, ossia il grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi;
b) l'"**impatto**" che l'evento dannoso può avere sull'organizzazione, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio.

Tali elementi consentono di identificare quali rischi sono *significativi* per l'azienda e, pertanto, devono essere attentamente presi in considerazione e quali, invece, hanno una rilevanza minore e possono essere trascurati. Ai descritti parametri, nella valutazione del

rischio, è stato assegnato un punteggio sulla base di una scala qualitativa: basso, medio, elevato, critico.

La probabilità del verificarsi del rischio all'interno del sistema aziendale si basa sui seguenti elementi:

i. frequenza di accadimento/svolgimento dell'attività descritta, unita ad altri indicatori economico-quantitativi di rilevanza dell'attività o processo aziendale;
ii. probabilità di accadimento, nel contesto operativo, del reato o illecito ipotizzato mitigata dalla copertura, ossia il livello di affidabilità ed efficacia delle procedure in essere e la capacità di esse nel contrastare il compimento del reato o dell'illecito.

L'impatto delle conseguenze dell'evento indesiderato sulla società è rappresentato dai seguenti elementi:

i. la gravità delle conseguenze dell'evento indesiderato, ossia delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/01 nello svolgimento dell'attività;
ii. il potenziale beneficio che deriverebbe in capo alla società a seguito della commissione del comportamento illecito ipotizzato.

Identificata la probabilità e l'impatto, si è determinato per ogni attività sensibile la classe di rischio ad essa imputabile, ossia il **"Rischio Inerente"**. Il rischio è il risultato della probabilità del verificarsi del rischio all'interno del sistema aziendale moltiplicata all'impatto delle conseguenze dell'evento indesiderato.

c) Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, HW Style s.r.l. ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello che intende attuare, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- il Codice Etico adottato dalla Società;
- le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria;
- le procedure operative aziendali.

Resta inteso che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle relative Linee Guida, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Il presente Modello, in particolare, è costituito da:

- una **"Parte Generale"**, che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
- una **"Parte Speciale"**, focalizzata sulle aree di attività ed i processi strumentali ritenuti "sensibili", le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire.

La Società si impegna a progettare e realizzare il Modello, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello si inserisce nel più ampio sistema di organizzazione e controllo già esistente all'interno della Società che intende integrare con i seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività e dei processi aziendali sensibili rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/01 da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- le regole di comportamento, ricomprese anche nel Codice Etico adottato, a cui la Società si è conformata, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati previsti nel D.lgs. n. 231/01;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza della Società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- i flussi informativi nei confronti dell'OdV;
- il sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- la verifica e documentazione di ogni operazione rilevante;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, garantito dalla presenza di un sistema di attribuzione dei poteri che definisce limiti precisi al potere decisionale delle persone e, conseguentemente, l'assenza in azienda di soggetti con potere assoluto ed incondizionato su un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- una disponibilità a favore dell'OdV di risorse aziendali di numero e valore adeguato e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- le regole e le responsabilità per l'adozione, l'implementazione e le successive modifiche o integrazioni del Modello (aggiornamento del Modello), nonché per la verifica nel continuo del funzionamento e dell'efficacia del Modello medesimo;
- l'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni in relazione al rispetto dei principi normativi di cui al Decreto e delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

4. Destinatari del Modello e disciplina dei rapporti con soggetti terzi

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner commerciali.

Tale impostazione è sorretta dalla convinzione che l'adozione, il costante aggiornamento e la piena implementazione del Modello possano costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Sulla base di quanto descritto, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, HW Style s.r.l., in conformità con l'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. n. 231/01 che richiede che il Modello sia un "atto di emanazione dell'organo dirigente", adotta il presente Modello con delibera dell'assemblea dei soci del 15/07/2020.

Il Modello si applica:

- agli Amministratori e al Collegio Sindacale;
- ai dipendenti della Società;
- ai lavoratori autonomi e ai lavoratori e dipendenti delle ditte subappaltatrici;
- a coloro i quali, comunque, operano su mandato e/o per conto della Società (ad es., in forza di contratto, come i consulenti, o di specifica procura, come i difensori in giudizio). Tali soggetti sono vincolati al rispetto del Modello tramite apposite clausole contrattuali.

Inoltre, ogni contratto stipulato dalla Società con fornitori di beni o servizi deve prevedere, in capo al fornitore, l'impegno o, nel caso in cui il fornitore sia una persona giuridica, la garanzia che i propri amministratori e dipendenti si impegnino:

- a rispettare la normativa applicabile e a non commettere i reati indicati dal Decreto;
- a rispettare i principi del Codice Etico (che saranno portati a conoscenza del fornitore stesso nelle modalità ritenute più opportune dalla Società);
- a rispettare quanto statuito nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello, nei limiti delle Attività sensibili concretamente coinvolte (che saranno portati a

conoscenza del fornitore stesso nelle modalità ritenute più opportune dalla Società);
- a ottemperare a eventuali richieste di informazioni da parte dell'OdV della Società stessa.

La Società, inoltre, si riserva la facoltà di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es., risoluzione del contratto, applicazione di penali, etc..), laddove sia ravvisata una violazione di detti impegni e garanzie.

5. L'Organismo di Vigilanza

5.1. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6. 1, b) del D.lgs. n. 231/2001), denominato Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche *ad hoc* e deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

L'OdV riporta direttamente all'Amministratore Unico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

Al fine di garantire l'effettivo svolgimento dei compiti dell'OdV, si ritiene ineludibile, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche riconducibili a:

a) autonomia e indipendenza: fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi anche mediante il relativo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV – proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione – effettuerà un'attività di reporting periodico direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la qualifica dell'OdV deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni;
b) professionalità: necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso demandate ai sensi del Decreto e del Modello;
c) continuità di azione: a tal fine, l'OdV deve:
    - verificare nel continuo il rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;

- verificare l'effettiva attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- rappresentare un referente costante per tutto il personale della Società e per il management, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello;

d) onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

In assenza di specifiche indicazioni del Decreto, la Società ha ritenuto di definire la struttura e la composizione dell'OdV sulla base delle proprie caratteristiche dimensionali e delle proprie regole di *governance*, tenendo conto della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

HW Style s.r.l. ha ritenuto di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un organo monocratico il cui membro è nominato dall'Amministratore Unico. Si tratta di un soggetto particolarmente qualificato, esperto nelle materie rilevanti ai fini del D.lgs. n. 231/2001 e dotato di adeguata competenza in materia, contabile, di *risk assessment* ed *internal auditing*, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

5.2. Requisiti di eleggibilità dei membri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

- riporta direttamente all'Amministratore Unico;
- deve essere dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo può avvalersi di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- è dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso;
- deve essere dotato di un budget annuale di spesa ad uso esclusivo, deliberato dall'Amministratore Unico. L'OdV delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi è dotato dei poteri di firma in HW Style s.r.l. per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dall'Amministratore Unico.

5.3. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza, recesso e sospensione

L'Organismo di Vigilanza è nominato e resta in carica per l'intera durata del relativo mandato. L'Organismo di Vigilanza è rieleggibile.

L'eventuale revoca dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati e gravi inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dall'Amministratore Unico.

Sono cause di ineleggibilità ed incompatibilità con l'incarico di 'Organismo di Vigilanza, anche a garanzia del requisito di onorabilità:

- la condanna (o il patteggiamento), con sentenza anche non irrevocabile, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la condanna con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione o il caso di estinzione del reato, a:
  a) pena detentiva per uno dei reati previsti dalla normativa speciale che regola il settore dell'assicurazione, del credito e dei mercati mobiliari, nonché dalla vigente normativa antiriciclaggio;
  b) reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nella legge fallimentare;
  c) reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  d) reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di Organismo di Vigilanza:

- il verificarsi di una causa di ineleggibilità;
- per i membri interni, la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro o il cambio di mansione che determini l'assegnazione a funzioni aziendali incompatibili con l'esercizio delle mansioni di componente l'Organismo;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;

- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- la violazione degli obblighi di riservatezza (anche in riferimento a quanto disciplinato dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001).

A garanzia della loro indipendenza, il membro dell'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non dovrà, inoltre:

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di quote di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- essere titolare di interesse in conflitto con la Società, tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio;
- essere in rapporti familiari con l'Amministratore Unico della Società o con soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti.

Nei casi di decadenza del soggetto costituente l'Organismo, L'Amministratore Unico provvede tempestivamente a nominare il soggetto subentrante.

Costituiscono cause di sospensione dall'incarico del soggetto componente l'Organismo di Vigilanza:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

Per tutti gli altri aspetti operativi, l'OdV provvederà ad autoregolamentarsi attraverso il proprio Regolamento corredato da norme volte a garantirne il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza dell'Amministratore Unico alla prima seduta utile.

5.4. Funzione e poteri

All'Organismo di Vigilanza di HW Style s.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e delle imprese controparti nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
b) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001;
c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
d) sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'Amministratore Unico, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'OdV esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, compreso l'Amministratore, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

a) diffondere e verificare nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e nel Codice Etico;
b) vigilare affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
c) predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
d) verificare l'attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello attraverso l'esecuzione del Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'OdV;
e) verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti Funzioni, nonché del Responsabile della Sicurezza (RSPP) per quanto concerne le problematiche concernenti l'igiene, la salute e la sicurezza dei lavoratori;
f) verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
g) richiedere, raccogliere ed elaborare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo

specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;

h) verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello;
i) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
j) segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
k) verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
l) predisporre un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello e del Codice Etico, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza e apprendimento;
m) valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
n) valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
o) trasmettere tempestivamente all'Amministratore Unico ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'OdV di curare l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

a) monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
b) predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
c) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
d) valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
e) promuovere presso l'Amministratore Unico le modifiche al Modello ritenute necessarie;
f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dall'Amministratore Unico.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto. Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni all'Amministratore, ovvero ai Responsabili delle Funzioni Aziendali, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo di Vigilanza si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne della Società, sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

5.5. Altre attività

L'OdV si coordina con le funzioni competenti presenti in Azienda, per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la Funzione aziendale "Contabilità", per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari, tributari e per l'analisi delle dinamiche gestionali di impatto economico-finanziario;
- con la Funzione Aziendale "Human Resources" per quanto riguarda la formazione del personale e i procedimenti disciplinari di cui al D.lgs. n. 231/01;
- con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e con l'HSE per l'osservanza delle norme di legge e il rispetto delle procedure aziendali interne in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro;
- con il "Managing DirectorControllo di Gestione" per l'analisi delle dinamiche gestionali di impatto economico e finanziario;
- con la Funzione Aziendale competente per la contrattualistica;
- con ogni altra Funzione ritenuta di volta in volta rilevante ai fini delle proprie attività.

5.6. Modalità di gestione delle risorse finanziarie

L'OdV fornisce al management indicazioni relative a eventuali integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), con eventuali accorgimenti pensati ai fini del rispetto del D.lgs. n. 231/2001 (ad es. rilevazione delle anomalie in particolari operazioni o pagamenti di corrispettivi che non risultino giustificati dall'economia della transazione nell'ottica di appurare se essi non nascondano poste extracontabili o ipotesi corruttive e nell'ottica di rilevare l'esistenza di flussi finanziari atipici

e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto).

Tutte le operazioni inerenti attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'OdV.

Il sistema di gestione delle risorse finanziarie deve assicurare la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa il loro impiego.

La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

Tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impiego di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali e informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.

5.7. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Amministratore Unico.

L'OdV riferisce periodicamente all'Amministratore Unico in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige una relazione generale, con cadenza annuale, sul proprio operato, sulla propria gestione di spesa e il piano delle verifiche programmate per l'anno successivo; tale relazione viene portata all'attenzione dell'Amministratore Unico.

5.8. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

5.8.1. Obblighi informativi all'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e funzionamento del Modello, l'OdV è destinatario di:

- informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso;

- segnalazioni relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello e/o condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, avvenute o in corso di esecuzione.

a) Informazioni

Il Decreto contempla, tra i requisiti di idoneità del Modello, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, la Società ha predisposto un'apposita procedura operativa che disciplina i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001, nella quale sono previste, con riferimento a singole e ben dettagliate attività/operazioni, le informazioni che i dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società sono tenuti ad inoltrare all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV ha facoltà di integrare in via generale o su base particolare le informazioni che devono essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'OdV medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

In ogni caso, gli organi sociali sono tenuti a riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello nella sua interezza, ivi compreso, quindi, il Codice Etico.

In particolare, in ambito aziendale, i responsabili di Funzione aziendali di HW Style s.r.l. devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su richiesta dello stesso OdV e con le modalità da questo definite, le informazioni e le attività di controllo svolte, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'OdV in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello e da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. n. 231/2001;
- su base periodica, le informazioni identificate nel presente Modello e nella relativa procedura operativa contenente la "Tabella dei Flussi informativi destinati all'Organismo di Vigilanza", nonché qualsiasi altra informazione identificata dall'Organismo e da questo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali di HW Style s.r.l. attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo;
- ogni altra informazione proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili ed il rispetto delle previsioni del Decreto, che possa essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Oltre alle informazioni da trasmettere secondo le modalità sopra descritte, devono essere obbligatoriamente inoltrate all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, di amministrazioni locali, ai contratti con la Pubblica Amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Si precisa, infine, che tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV riterrà più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

b) Segnalazioni

L'obbligo di segnalazione grava su tutto il personale (apicali e sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi) che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea alle regole di condotta. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello adottato.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su concreti elementi di fatto.

I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla L. n. 179/2017 (c.d. normativa sul "whistleblowing"), tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Secondo l'espresso dettato normativo "è fatto assoluto divieto di attuare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione" (art. 2, co. 1, L. n. 179/2017).

Inoltre, sempre secondo l'espresso dettato normativo: "*nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (rivelazione del segreto professionale) e 623 (rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile; la disposizione precedente non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata; quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine*" (art. 3, L. n. 179/2017).

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo le segnalazioni possono riguardare comportamenti riconducibili alle seguenti tipologie:

- furto o uso improprio dei beni aziendali (ad es. denaro, beni materiali, dati e informazioni);
- corruzione di un soggetto (pubblico o privato) nell'ambito di un rapporto d'affari, in un'operazione commerciale o in occasione di visite ispettive, al fine di ottenere un beneficio diretto o indiretto;
- concussione: il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità e dei suoi poteri, costringe o induce la Società a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro od altra utilità;
- irregolarità nella gestione del processo di selezione e gestione delle risorse umane: assunzioni non trasparenti, nepotismo, demansionamenti ingiustificati, violazione di diritti soggettivi, etc..;
- atti o comportamenti illegittimi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    1. violazione intenzionale di procedure;
    2. violazioni delle norme e delle procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente;
    3. violazione delle norme in materia di tutela del diritto d'autore e di proprietà industriale;
    4. altre leggi e/o regolamenti non esplicitamente citati;
- qualsiasi comportamento disallineato o non conforme ai principi espressi nel Codice Etico o difforme dalle policy e procedure adottate da HW Style s.r.l..

5.8.2. Modalità di trasmissione delle informazioni e delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza e loro valutazione

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, valgono le seguenti prescrizioni:

- tutte le segnalazioni, attinenti violazioni o sospetti di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, devono essere effettuate per iscritto; l'Organismo agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, diretta o indiretta, o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di HW Style s.r.l. o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede;
- le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste nel presente paragrafo (*cfr. infra*);
- l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti secondo la propria ragionevole discrezione e responsabilità, conducendo eventualmente degli approfondimenti mediante audizione dell'autore della segnalazione e/o del responsabile della presunta violazione, e adotta le misure ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello; l'OdV dà altresì corso alle comunicazioni necessarie per l'avvio di eventuali procedimenti disciplinari. L'OdV motiva per iscritto le ragioni delle decisioni assunte a fronte delle segnalazioni pervenute. tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini disciplinari.

Conformemente a quanto previsto dalla L. n. 179/2017, sono istituiti appositi e diversificati canali informativi per la trasmissione di informazione e/o segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, e segnatamente:

1. invio di comunicazione e-mail all'indirizzo di posta elettronica esclusivamente riservato all'Organismo di Vigilanza: odv@hw-style.it; è assicurata la riservatezza delle comunicazioni inviate a tale indirizzo;
2. invio di comunicazione scritta in busta chiusa, mediante servizio postale, all'Organismo di Vigilanza presso: **Organismo di Vigilanza di HW Style s.r.l.** - Via 1 Maggio n. 27, 24050 Lurano (BG);

3. invio di comunicazione scritta in busta chiusa, mediante servizio postale presso lo studio professionale del soggetto componente l'Organismo di Vigilanza: **Dott. Massimo Valente - Organismo di Vigilanza di HW Style s.r.l. (Via Maurizio Gonzaga n.7 – 20123 Milano)**,

Inoltre, pur in assenza di segnalazioni di violazioni o presunte violazioni del Modello e dei suoi allegati, è possibile comunicare con l'Organismo di Vigilanza per ottenere "informazioni" riguardanti aspetti operativi o ottenere chiarimenti in merito alla comprensione e applicazione del Modello e/o richiedere un incontro per comunicare di persona con l'Organismo di Vigilanza. Tali richieste potranno essere inviate direttamente all'Organismo di Vigilanza tramite l'indirizzo di posta elettronica sopra indicato (odv@hw-style.it) oppure all'indirizzo di posta ordinaria all'Organismo di Vigilanza c/o **Organismo di Vigilanza di HW Style s.r.l.** - Via Primo Maggio n. 27, 24050 Lurano (BG).

6. Sistema disciplinare

6.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2 lett. e), e 7, comma 4 lett. b), del D.lgs. n. 231/2001, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

Ai fini di un'efficace attuazione del Modello, fondamentale rilievo assume l'introduzione di un adeguato e specifico sistema disciplinare, volto a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso e dei protocolli e atto a svolgere un'opportuna azione di deterrenza.

Tale sistema disciplinare si applica – nei limiti rilevanti ai fini del Decreto – nei confronti di tutti coloro che siano legati da un rapporto contrattuale di qualunque natura con la Società, e in particolar modo nei confronti dell'organo di amministrazione, dei componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, dei dipendenti e dei collaboratori e terzi che operino per conto della Società.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, tale codice disciplinare deve integrare i presupposti di idoneità ai sensi del Decreto con i profili giuslavoristici definiti dalla corrente normativa codicistica, dalla legislazione speciale e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti Funzioni aziendali, anche con riferimento alla

divulgazione del codice disciplinare e alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di ogni violazione accertata del Modello organizzativo di cui venga a conoscenza.

L'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni spettano all'Amministratore Unico, il quale dovrà in ogni caso mantenere informato l'Organismo di Vigilanza di ogni procedimento sanzionatorio attuato e del suo esito.

Le sanzioni eventualmente irrogate dovranno sempre essere adottate nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare – alla stregua della previsione di cui all'art. 133 c.p. – taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione – nel rispetto del predetto principio di proporzionalità – in caso di violazione del Modello.

Nella valutazione della sanzione da applicare dovranno essere considerati i seguenti parametri:

1. esistenza e rilevanza – anche all'esterno – delle conseguenze negative derivanti alla Società dalla violazione del Modello;
2. intenzionalità del comportamento e grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
3. natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (es. essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
4. gravità del danno o del pericolo cagionato alla società;
5. pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
6. tipologia di rapporto instaurato con il soggetto che pone in essere la violazione (rapporto di collaborazione, rapporto di consulenza, rapporto organico, lavoro subordinato di tipo impiegatizio, lavoro subordinato di tipo dirigenziale, etc..);
7. mansioni del lavoratore e/o posizione funzionale nell'azienda di colui che viola il Modello;
8. altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda possono e devono essere valutate separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra e nei limiti sopra espressi, il codice disciplinare (applicabile ai soggetti che collaborano con la Società a titolo di lavoratori dipendenti – dirigenti e non dirigenti – membri dell'organo di Amministrazione, componenti degli eventuali organi di vigilanza o di controllo, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società) si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.

6.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello e/o dal Codice Etico costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, sono da sanzionare.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema sanzionatorio, parte integrante del Modello, è posto in essere nel rispetto ed entro i limiti dettati dalla legge e/o dalle disposizioni contrattuali applicabili e, in particolare, dall'art. 7 della L. n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale; e ciò, sia per quanto riguarda la natura delle sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda le modalità di esercizio del potere disciplinare.

A tal riguardo, occorre tenere presente che la Società applica diverse tipologie di Contratto Collettivo Nazionale:

- Del commercio
- Agricolo florovivaista
- Agricolo stagionale a chiamata
- Edile
- Multi servizio

Le condotte censurabili dei dipendenti possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

a) <u>Biasimo verbale, biasimo scritto</u>: incorre nell'irrogazione del biasimo inflitto verbalmente e/o del biasimo inflitto per iscritto il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree che non presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel paragrafo 3.3 del presente Modello), commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.
   A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, è punibile con il biasimo verbale il dipendente che:

- ometta di partecipare, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dalla Società in relazione al Modello, al Codice Etico e/o ai Protocolli;
- per negligenza, ritardi nel comunicare all'OdV informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio, le quali non possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

b) Multa: incorre nell'irrogazione della sanzione della multa, d'importo non eccedente di quattro ore della normale retribuzione, il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali escluse dalle aree non a rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 3.3 del presente Modello), commetta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato.
In particolare, incorre nella sanzione della multa colui che:
- esegua con negligenza o violi colposamente i protocolli che regolano l'attività nelle aree escluse da quelle che non presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 3.3 del presente Modello);
- esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle aree che non presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 3.3 del presente Modello);
- ometta di informare l'Organismo di Vigilanza di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo verbale o il biasimo scritto.

c) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio: incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, fino a un massimo di dieci giorni, il dipendente che:
- nell'esercizio delle attività aziendali in aree escluse da quelle non a rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 3.3 del presente Modello), commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- nell'esercizio delle attività aziendali in aree escluse da quelle che non presentano profili di rischio (così come individuate e descritte nel precedente paragrafo 3.3 del presente Modello), commetta dolosamente

un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con la multa.

d) Licenziamento senza preavviso: incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso il dipendente che:
- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società;
- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del Decreto nei confronti della Società;
- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e protocolli interni, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, anche in via cautelare.

Le disposizioni del Modello sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti.

La violazione delle disposizioni del Modello potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno.

6.3. Misure nei confronti dei Dirigenti e del Collegio Sindacale

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare che di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del modello adottato dalla Società, il potere disciplinare nei confronti del dirigente verrà esercitato nel rispetto della procedura *ex* art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per quanto concerne le misure sanzionatorie, si procederà all'applicazione delle medesime sanzioni previste per gli altri dipendenti (ossia quelle elencate al paragrafo 6.2 che precede), in quanto compatibili, in presenza delle medesime infrazioni ivi indicate.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico.

Qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente, sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate, gravi e consapevoli violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta volontariamente la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- ometta di segnalare situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- ometta di segnalare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni etc. delle autorità preposte.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del Dirigente.

In caso di violazione da parte dei Sindaci, inerente alla funzione di controllo sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, come previsto dalla legge, l'OdV informerà l'organo di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, etc..).

6.4. Misure nei confronti di soggetti esterni aventi rapporti contrattuali con la Società

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D.lgs. n. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale

richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto da parte del terzo contraente, nei limiti sopra indicati, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

6.5. Misure in caso di violazione delle tutele apposte per il segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. e), del D.lgs. n. 231/2001, prevede sanzioni da applicare nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa.

In particolare:

- nei confronti dei membri dell'OdV, la violazione di tali misure, è causa di decadenza; si applicano altresì le sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 6.2, 6.3 e 6.4 laddove applicabili. Il processo di accertamento della violazione e decisione rispetto alla sanzione da applicare è in capo all'Amministratore;
- nei confronti degli eventuali invitati permanenti alle adunanze dell'Organismo di Vigilanza, la violazione di tali misure comporta le sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 6.2, 6.3 e 6.4;
- nei confronti di altri soggetti, la violazione di tali misure comporta l'applicazione delle sanzioni di cui ai precedenti paragrafi 6.2, 6.3 e 6.4.

Le sanzioni sopra richiamate sono applicate nei confronti di chi effettua segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura

ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

7. Comunicazione del Modello e formazione dei destinatari

7.1. Comunicazione

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di HW Style s.r.l. garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Tutti i destinatari del Modello, ivi inclusi i collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli.

La comunicazione verso l'esterno del Modello è curata dalla Funzione aziendale "Legal" ed è effettuata attraverso i mezzi ritenuti più opportuni.

Viene garantita la comunicazione di ogni aggiornamento apportato al Modello e deliberato dall'Amministratore Unico.

All'Amministratore e ai Responsabili delle Funzioni aziendali della Società si richiede la sottoscrizione di una formale "dichiarazione d'impegno" alla conoscenza e all'applicazione del Modello.

7.2. Formazione

La formazione relativa al Modello e alla normativa di riferimento è affidata operativamente alla Funzione aziendale "Human Resources", che a tale fine si coordina con l'Organismo di Vigilanza.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello; i contenuti della formazione sono differenziati a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti, ai Responsabili delle Funzioni aziendali ovvero ai membri dell'organo amministrativo, etc..

La partecipazione alla formazione è obbligatoria e la presenza dei partecipanti è tracciata.

La formazione può svolgersi anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici (ad es. in modalità "*e-learning*") ed è effettuata con il supporto di esperti della normativa di riferimento.

8. Presidi di controllo generali

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ferme restando le finalità peculiari descritte al precedente paragrafo 3.1 e relative al D.lgs. n. 231/2001, si inserisce nel più ampio sistema di gestione e controllo già in essere in azienda ed adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi societari nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire, HW Style s.r.l. ha individuato le seguenti componenti:

a) Sistema organizzativo e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i requisiti di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) separazione dei ruoli, ovvero le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, la Società si dota di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, etc..) improntati a principi generali di: (i) conoscibilità all'interno della Società; (ii) chiara descrizione delle linee di riporto; (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

b) Deleghe di poteri

Il sistema di deleghe riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'Azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società (cosiddette procure speciali o generali). Il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni: a) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa; b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo

svolgimento delle funzioni delegate; e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto.

A tal fine, la Società si impegna a garantire l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, etc..).

c) Sistema procedurale

I codici, le *policies*, i manuali, le procedure, i vademecum e le istruzioni di lavoro codificate da HW Style s.r.l. hanno come obiettivo la definizione di precise linee guida e indicazioni operative per la gestione delle attività e dei processi "sensibili". Il Sistema Procedurale è lo strumento primario con cui i responsabili di Funzione indirizzano e controllano la gestione aziendale delegando alla prassi operativa, da svolgersi nel rispetto dei principi stabiliti dalle procedure, il governo delle singole "operazioni", intendendo come tali le "unità minime di lavoro" che compongono un'attività.

È evidente che tale sistema procedurale è per sua natura dinamico, in quanto soggetto alle mutabili esigenze operative e gestionali dell'azienda tra cui, a puro titolo di esempio, cambiamenti organizzativi, mutate esigenze di business, modifiche nei sistemi normativi di riferimento, etc..

La dinamicità del sistema procedurale implica il suo continuo aggiornamento. Il livello di formalizzazione complessiva del sistema procedurale, consistente nell'esistenza, nell'accessibilità e nella chiarezza di un quadro globale di riferimento che permetta a tutti i soggetti rilevanti di orientarsi in maniera univoca nella gestione delle attività aziendali, costituisce, di per sé, un indicatore significativo delle capacità di presidio organizzativo dell'Azienda.

Le procedure interne formalizzate a supporto dei processi e delle attività operative, hanno le seguenti caratteristiche: (i) adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; (ii) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; (iii) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (iv) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); (v) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (vi) previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni,

quadrature, etc..) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

d) Attività di controllo e monitoraggio

Coinvolgono, con ruoli diversi: l'Amministratore Unico, il Direttore Generale, l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile per la sicurezza e, più in generale, tutto il personale aziendale e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta da HW Style s.r.l..

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo: (i) attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della Società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo; (ii) controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure; (iii) revisione interna, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali ed alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; (iv) controllo e gestione, in relazione alla tempestività di segnalazione di situazioni critiche e alla definizione di opportuni indicatori di rischio.

e) Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate o della documentazione giustificativa.

Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di reato, tra cui il riciclaggio e l'autoriciclaggio, particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari della Società (sia in entrata che in uscita), non solo quelli riferiti alle normali operazioni aziendali (incassi e pagamenti), ma anche quelli afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, etc..), operazioni straordinarie o sul capitale.

I principi sopra descritti appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività/processi aziendali identificati come potenzialmente a rischio-reato in fase di mappatura ed elencati al precedente capitolo 3.

Il compito di verificare la costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi, è dalla Società demandato, oltre che all'Organismo di Vigilanza, all'Amministratore e, dove applicabile, ai responsabili delle Funzioni aziendali e da questi eventualmente ai diretti collaboratori. A tale fine, detti responsabili dovranno interfacciarsi con continuità con l'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto costantemente informato e al quale potranno essere richiesti pareri e indicazioni di principio e di orientamento.

9. Introduzione alla Parte Speciale

Come già evidenziato al paragrafo 3, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, la Società ha proceduto all'identificazione delle Attività sensibili (*Control and Risk Assessment*).

La Società ha conseguentemente identificato e effettivamente implementato nel sistema di controllo adeguati presidi al fine di rendere lo stesso idoneo a diminuire il rischio di commissione dei reati.

Nei Protocolli sono riportati:

- ciascuna delle categorie di reato identificate come rilevanti per la Società connesse alle Attività sensibili;
- per ogni Attività sensibile, i presidi di controllo in essere, finalizzati o comunque idonei a diminuire il rischio di commissione dei reati-presupposto. Tali presidi di controllo sono contenuti e trovano attuazione nelle Procedure e nelle altre componenti del sistema di controllo interno.

In particolare, le analisi hanno riguardato: **a)** i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio; **b)** delitti informatici e di trattamento illecito di dati; **c)** i delitti contro l'industria e il commercio; **d)** i reati societari (ivi compreso il reato di "corruzione e istigazione alla corruzione tra privati"); **e)** i 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; **f)** i delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; **g)** i reati ambientali; **h)** i delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero, nonché razzismo e xenofobia; **i)** i reati tributari; **l)** il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; **m)** i reati transnazionali.

In considerazione delle peculiarità del business aziendale svolto da HW Style s.r.l. e della struttura interna adottata, le Attività sensibili e i processi "strumentali" identificati sono stati i seguenti:

1) Gestione dei rapporti con la P.A. e con terze parti private;

2) Gestione delle visite ispettive;
3) Gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
4) Tenuta della contabilità e bilancio;
5) Operazioni straordinarie;
6) Gestione delle consulenze legali e fiscali;
7) Operazioni tra consorziate;
8) Gestione della fiscalità;
9) Gestione del credito;
10) Gestione del rapporto con i fornitori;
11) Ideazione e creazione di lavori (attività prevalentemente esternalizzata);
12) Gestione del rapporto con i clienti
13) Gestione omaggi;
14) Gestione sponsorizzazioni e marketing;
15) Gestione del magazzino;
16) Selezione, assunzione e gestione del personale;
17) Benefit aziendali e rimborsi spese;
18) Adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
19) Adempimenti in materia di ambiente

Un'analisi dettagliata del potenziale profilo di rischio reato associato alle Attività sensibili e ai processi "strumentali" identificati è riportata nella "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali" (documento "*Control & Risk Assessment e Gap Analysis*"), elaborata nel corso delle attività preliminari di analisi.

È attribuito al vertice aziendale, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, il compito di garantire l'aggiornamento continuo della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali", da effettuarsi con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (ad esempio, apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, etc..) e/o di aggiornamento normativo.