

**Modello di Organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D. Lgs. 231/2001.
MOG - Parte Generale**

Indice generale della sezione

Sommaro

<u>1. STRUTTURA DEL DOCUMENTO E DEFINIZIONI</u>	3
1.1. DEFINIZIONI	4
<u>2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</u>	7
2.1. INTRODUZIONE	7
2.2. FATTISPECIE DI REATO	7
2.3. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	9
2.4. SANZIONI A CARICO DELL'ENTE	9
2.5. LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ	10
2.6. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	11
<u>3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</u>	13
3.1. FINALITÀ DEL MODELLO	13
3.2. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	13
3.3. DESTINATARI DEL MODELLO	14
3.4. ADOZIONE DEL MODELLO E SUE REVISIONI	14
<u>4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE</u>	16
4.1. ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	16
4.1.1. Scopi e funzioni	16
4.1.2. Struttura Organizzativa	16
4.2. CORPORATE GOVERNANCE	17
4.2.1. Codice Etico	17
4.2.2. Sistema di deleghe	18
4.2.3. Sistemi di Gestione, procedure e prassi	18
4.2.4. Sistemi ed attività di controllo e monitoraggio	20
<u>5. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO</u>	20
5.1. METODI DI INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI	20
5.1.1. CRITERI METODOLOGICI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO	21
5.2. I REATI PERTINENTI PER L'ENTE ED ESCLUSIONI	23
5.3. I PROCESSI SENSIBILI DELL'ENTE	24
<u>6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	26
6.1. ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
6.1.1. Struttura	26

6.1.2. Componenti e durata in carica	26
6.2. FUNZIONI, POTERI ED ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6.3. REPORTING E SEGNALAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
6.4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	30
7.1. DIPENDENTI INTERNI	30
7.2. COLLABORATORI ESTERNI	31
7.3. DIPENDENTI DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO	31
8. SISTEMA SANZIONATORIO	31
8.1. PRINCIPI GENERALI	31

1.STRUTTURA DEL DOCUMENTO E DEFINIZIONI

L'entrata in vigore del D. Lgs. 231/01 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli Enti, quale conseguenza della commissione di determinati reati da parte di Soggetti "Apicali" o "Sottoposti", sempre che tali fatti siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'inosservanza di tale disciplina può comportare per l'ente sanzioni che possono arrivare fino all'interdizione dall'esercizio dell'attività. Tuttavia, qualora l'organo dirigente dell'ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, l'ente non risponde per la responsabilità amministrativa, indipendentemente dal riconoscimento della responsabilità penale della persona che ha commesso il reato.

HOLDEX S.R.L. ("HOLDEX" o "Società"), al fine di assicurare la corretta e trasparente gestione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa e del Gruppo di cui fa parte ("Gruppo"), ha ritenuto opportuno implementare il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001 (il "Decreto"), facendo anche riferimento alle linee guida emanate da Confindustria e alle best practices di controllo interno.

Il Modello si compone delle seguenti Parti:

- **Parte Generale.** Dopo *un excursus* esplicativo del D. Lgs. 231/01 a vantaggio di tutti i soggetti cui verrà divulgato il MOG, nella Parte Generale viene descritto il profilo organizzativo dell'Ente, tra cui i meccanismi di *governance* adottati; la metodologia seguita nella redazione del Modello; l'Organismo di Vigilanza; il Sistema Sanzionatorio previsto e la Formazione sul Modello.
- **Parti Speciali.** Contengono l'individuazione delle aree di rischio e dei protocolli ("Protocolli") attuati, ovvero l'insieme di regole e di principi di comportamento e di controllo ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di

potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001:

- **Parte Speciale A: “Reati contro la Pubblica Amministrazione”;**
- **Parte Speciale B: “Delitti informatici e trattamento illecito dei dati”;**
- **Parte Speciale C: “Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali”;**
- **Parte Speciale D: “Falsità in segni di riconoscimento”**
- **Parte Speciale E: “Reati contro l’industria e il commercio”**
- **Parte Speciale F: “Reati Societari”;**
- **Parte Speciale G: “Delitti contro la personalità individuale - Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro”;**
- **Parte Speciale H: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio”;**
- **Parte Speciale I: “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”;**
- **Parte Speciale L: “Delitti in materia di violazione del diritto d’autore”**
- **Parte Speciale M: “Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria”.**
- **Parte Speciale N: “ Reati ambientali”;**
- **Parte Speciale O: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”;**
- **Parte Speciale P: “Reati tributari”;**
- **Parte Speciale Q (2): Aggiornamento reati presupposto al 2026**

Nello specifico, ciascuna parte speciale è suddivisa in:

- Individuazione delle singole fattispecie di reato.
- L’individuazione delle attività a rischio/processi sensibili dell’Ente, eventuali esclusioni.
- La valutazione del rischio e del rischio residuo in relazione ai reati indicati
- I Principi di comportamento nell’ambito dei processi sensibili, con rimando alle procedure adottate, allegate al presente Modello

La valutazione dei rischi, in relazione ai reati analizzati nella Parte Speciale, viene trattata sia all’interno delle Parti Speciali, con individuazione anche del rischio residuo; sia, complessivamente, in un documento allegato al presente Modello.

Ciascun destinatario del Modello è tenuto alla conoscenza ed osservanza dei principi e delle regole dello stesso.

L’Ente, pertanto, renderà note le finalità del Modello ed i contenuti del Codice Etico attraverso i mezzi e le forme che riterrà più adeguate, tramite attività di formazione ed iniziative specifiche.

Il presente manuale si compone di una serie organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico e così articolata:

- **Manuale 231** - parte descrittiva del Manuale di organizzazione, gestione e controllo.
- **Allegato 1** – Codice Etico
- **Allegato 2** - Sistema disciplinare (SD_231);
- **Parte Speciale e Procedure (PR).**

DEFINIZIONI

In questa sezione sono riportati i principali termini e definizioni utilizzati nel Modello, nelle procedure, nel codice etico, nei modelli dei documenti e in tutta la documentazione del sistema di gestione

Termine	Definizione
Analisi dei rischi	Attività dell'analisi specifica della singola organizzazione, finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
Audit del sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, alle procedure o ai requisiti di quello adottato dall'organizzazione
Codice etico	Insieme dei diritti, doveri e delle responsabilità dell'organizzazione nei confronti di terzi interessati quali dipendenti, clienti, fornitori, etc., e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo
Decreto Legislativo n. 231/2001	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
Direzione	Consiglio di Amministrazione, Presidente e Consiglieri, in base alle deleghe.
Modello organizzativo	Insieme di strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottate e attuati tramite i quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione
Organismo di Vigilanza (OdV)	Organismo di vigilanza previsto dall'Articolo 6, Comma 1, Lettera b) del D.Lgs.n.231/01 cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento continuo
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi ed indirizzi generali di una organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati espressa in modo formale dalla direzione
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato / illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs.n.231/01 e s.m.i.
Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto a un livello tollerabile per l'organizzazione con il riferimento agli obblighi di legge a quanto espresso dal sistema di gestione per la responsabilità amministrativa ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento
SGRA	Acronimo che identifica il Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa
Sistema disciplinare	Sistema disciplinare di cui all'Articolo 6, Comma 2, Lettera e) del D.Lgs.n.231/01

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

INTRODUZIONE

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche **“Decreto”**), il quale ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi derivanti da reati commessi nell’interesse o a vantaggio dei medesimi Enti.

Il Decreto si applica nel settore privato alle Società, associazioni ed enti con personalità giuridica, mentre nel settore pubblico soltanto agli enti pubblici economici (con esplicita esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

Il Decreto ha portata complessa ed innovativa, in quanto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso un reato, aggiunge quella dell’Ente nell’interesse del quale o a vantaggio del quale il reato stesso è stato perpetrato.

Infatti, l’art. 5 del Decreto stabilisce che l’Ente è chiamato a rispondere ogniquale volta determinati reati (specificati nel Decreto), detti reati-presupposto, siano stati commessi *“nel suo interesse o a suo vantaggio”*, da parte dei seguenti soggetti:

- a) Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso (c.d. Soggetti Apicali o in Posizione Apicale);
- b) Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a).

La responsabilità dell’Ente è definita dal legislatore di tipo amministrativo, pur se assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale e accertata all’interno del procedimento penale, e si caratterizza, inoltre, per essere titolo autonomo di responsabilità rispetto a quella della persona fisica che commette il reato. Infatti, ai sensi dell’articolo 8 del Decreto, l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se l’autore materiale del reato non sia imputabile o non sia stato individuato ed anche se il reato sia estinto per cause diverse dall’amnistia. In base al medesimo principio, ogni eventuale imputazione all’Ente di responsabilità derivante dalla commissione del reato non vale ad escludere la responsabilità penale personale di chi ha posto in essere la condotta criminosa.

FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di Reato suscettibili di far sorgere la responsabilità amministrativa dell’Ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore nel Decreto, a cui si rinvia: di seguito si riportano i Reati richiamati dal Decreto, come ad oggi aggiornato, precisando sin d’ora che gli stessi potranno essere oggetto di successive integrazioni da parte del Legislatore.

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, nelle pubbliche forniture → Art. 24 | D.Lgs.n.231/01
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati → Art. 24-bis | D.Lgs.n.231/01
- Reati di criminalità organizzata → Art. 24-ter | D.Lgs.n.231/01

- Reati di criminalità organizzata → Art. 24-ter | D.Lgs.n.231/01
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione...d'ufficio → Art. 25 | D.Lgs.n.231/01
- Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false → Art. 25-bis | D.Lgs.n.231/01
- Delitti contro l'industria ed il commercio → Art. 25-bis.1 | D.Lgs.n.231/01
- Reati societari → Art. 25-ter | D.Lgs.n.231/01
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico → Art. 25-quater | D.Lgs.n.231/01
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili → Art. 25-quater.1 | D.Lgs.n.231/01
- Delitti contro la personalità individuale etc. → Art. 25-quinquies | D.Lgs.n.231/01
- Reati finanziari o abusi di mercato → Art. 25-sexies | D.Lgs.n.231/01
- Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro → Art. 25-septies | D.Lgs.n.231/01
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio → Art. 25-octies | D.Lgs.n.231/01
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti → Art. 25-octies.1. | D.Lgs.n.231/01
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore → Art. 25-novies | D.Lgs.n.231/01
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria → Art. 25-decies | D.Lgs.n.231/01
- Reati ambientali → Art. 25-undecies | D.Lgs.n.231/01
- Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri → Art. 25-duodecies | D.Lgs.n.231/01
- Reati di razzismo e xenofobia → Art. 25-terdecies | D.Lgs.n.231/01
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati → Art. 25-quaterdecies | D.Lgs.n.231/01
- Reati tributari → Art.25-quinquiesdecies|D.Lgs.n.231/01
- Delitti contro il patrimonio culturale → Art.25-septiesdecies|D.Lgs.n.231/01
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici → Art.25-duodevicies D.Lgs.n.231/01
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato → Art.12 L.9/2013
- Delitti tentati → Art. 26 | D.Lgs.n.231/2001
- Reati transnazionali → L. n 146/2016
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato → Art.12 L.9/2013

HOLDEX SRL effettua periodicamente la valutazione del rischio delle fattispecie introdotte dalle modifiche legislative del D. Lgs. 231/2001, ai fini dell'eventuale implementazione del Modello o dell'esclusione dallo stesso dei nuovi reati presupposto inseriti.

LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che *«dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria»* inflitta all'ente *«risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune»*.

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente si applicano, in caso di trasformazione, i principi delle leggi civili sulla responsabilità per i debiti dell'ente originario.

Per le sanzioni interdittive si è stabilito, invece, che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà per l'ente risultante dalla trasformazione di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria.

Il Decreto sancisce la regola che, nel caso di «trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto».

Nel caso di operazioni di fusioni e/o di scissioni, il Decreto prevede che l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, *«risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione»*. Al subentrare dell'ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli enti fusi consegue, dunque, un trasferimento della responsabilità in capo all'ente scaturito dalla fusione.

Tuttavia, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Gli enti collettivi beneficiari di un'operazione di scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio (in tutto o in parte) dell'Ente scissa sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Nel caso di un'operazione di cessione e/o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.

La responsabilità del cessionario - oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) - è, peraltro, limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Le sanzioni previste a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati presupposto, sono:

- **sanzione pecuniaria**, che può variare a seconda della gravità del reato, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti e che tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, e dello scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. In caso di condanna dell'ente, la sanzione pecuniaria è sempre applicata;
- **sanzioni interdittive**, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi e il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono irrogate, congiuntamente a quella pecuniaria, solo se espressamente previste per quella fattispecie di reato e soltanto quando ricorre almeno una di queste due condizioni:

- 1) l'Ente ha già commesso in precedenza un illecito da reato;
- 2) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di elevata entità.

La durata delle sanzioni interdittive è normalmente temporanea, in un intervallo che va da tre mesi a due anni, salvo altri termini previsti dal legislatore in casi specifici.

Solo in casi particolarmente gravi, alcune sanzioni interdittive possono essere disposte in via definitiva. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti dello stesso tipo di quello già commesso.

- **confisca** (e sequestro preventivo in sede cautelare) del profitto e del prezzo del reato, anche in forma per equivalente: viene sempre disposta con la sentenza di condanna, sul prezzo o profitto del reato (tranne per la parte che può essere restituita al danneggiato e salvi i diritti dei terzi in buona fede) o su somme di denaro o su altri beni o utilità di valore equivalente (al prezzo o al profitto del reato)
- **pubblicazione della sentenza** (che può essere disposta dal giudice quando, nei confronti dell'ente, viene applicata una sanzione interdittiva).

LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ

La responsabilità amministrativa (da reato) dell'Ente è connessa ad una "colpa di organizzazione", intesa come carenza organizzativa dell'ente che abbia reso possibile la commissione del reato.

Tuttavia, laddove l'Ente si doti di una organizzazione idonea a prevenire il verificarsi dei Reati, ossia si doti di un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo in tal senso, avente certe caratteristiche previste dal Decreto, lo stesso Ente, pure a precise condizioni, potrà andare "esente" da responsabilità amministrativa da reato.

Nel caso in cui il reato sia commesso da persone in posizione apicale, l'Ente dovrà dimostrare tutto quanto segue:

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

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione e vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente è responsabile se la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza viene tuttavia esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire Reati della fattispecie verificatasi.

Il Decreto prevede, inoltre, che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano rispondere alle seguenti esigenze:

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

Inoltre, il Decreto prevede che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede o una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che il modello di organizzazione e controllo possa essere adottato, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare (entro 30 giorni) osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Per espressa previsione legislativa (Art. 6, comma 3, D.Lgs.n.231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

La Società aderisce alle Linee Guida di Confindustria del Giugno 2021, versione aggiornata delle proprie "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.n.231/01" e alle Linee Guida in materia di Whistleblowing di maggio 2026.

Il Ministero di Grazia e Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'Art. 6 del Decreto".

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di 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 e procedure

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

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali e informatiche

- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

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

- Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti
- Documentazione dei controlli
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo

Il mancato rispetto di punti specifici delle 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 Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

FINALITÀ DEL MODELLO

Il presente Modello è stato realizzato al fine di raggiungere molteplici obiettivi:

- ribadire che ogni condotta illecita è fermamente condannata dalla Società, in quanto contraria, oltre che alla normativa vigente, anche alle norme, regole di condotta e valori etico-sociali cui la Società si ispira e a cui si attiene nella conduzione delle proprie attività aziendali;
- disporre di uno strumento di analisi delle aree a rischio per la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01;
- riunire in modo organico ed organizzato l'insieme di procedure, regole, prassi e sistemi gestionali già in atto in azienda, implementare quelli che si sono individuati come ulteriormente necessari, il tutto con lo scopo di regolare i processi sensibili nel rispetto dei principi del Codice Etico;
- diffondere, a tutti i livelli e presso tutti i portatori di interesse, l'impegno dell'Ente nel perseguimento degli obiettivi di responsabilità sociale fissati all'interno del Codice Etico, e nella censura di tutti i comportamenti non conformi a quanto ivi prescritto, oltre che l'impegno ad una costante ed efficace prevenzione dei reati elencati all'interno del D. Lgs. 231/01;
- informare e sensibilizzare i destinatari del Modello che la commissione, anche tentata, di un reato rappresenta una violazione del Modello e costituisce un illecito sanzionabile nel procedimento penale, nei confronti dell'autore del reato e anche della Società, con la conseguente applicazione delle relative sanzioni anche in capo a quest'ultima;
- consentire alla Società e al Gruppo di migliorare la propria struttura di corporate governance, attraverso una politica di costante controllo e monitoraggio delle aree sensibili ex D. Lgs. 231/2001, di implementazione di specifici protocolli che consentano di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati;
- stabilire un chiaro ed efficace sistema sanzionatorio, a tutti i livelli, che possa dare un contributo alla prevenzione dei reati, oltre che rappresentare uno strumento essenziale di tutela per l'Ente nei confronti di eventuali dipendenti/amministratori non allineati alle norme di condotta stabilite dall'azienda.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

I principi fondamentali sulla base dei quali è costruito il Modello, sono:

- la mappatura delle attività sensibili;
- l'identificazione delle operazioni significative nell'ambito delle attività sensibili ove sia presente un possibile rischio di commissione di reati presupposto;
- l'applicazione e il rispetto del principio di segregazione delle funzioni, e la creazione di un efficace sistema di deleghe;
- l'attribuzione di poteri coerenti con le responsabilità organizzative;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la diffusione e il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione di regole comportamentali, procedure e politiche aziendali conformi ai principi stabiliti nel Modello;
- un efficace sistema sanzionatorio.

DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente modello, realizzato a favore di tutti i portatori di interesse dell'Ente, si rivolge espressamente a:

- gli amministratori e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo nell'Ente;
- personale dipendente, a tutti i livelli;
- collaboratori, consulenti, fornitori dell'Ente, soggetti terzi che vengano in rapporto con l'Ente;
- Società partecipate del Gruppo e soggetti che operano all'interno delle stesse.

L'Ente comunica il presente Modello ai Destinatari attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati. I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Ente.

Lo stesso condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, tanto più se tale comportamento sia realizzato nell'interesse aziendale, ovvero con l'intenzione di arrecare un vantaggio all'Ente.

Con riferimento, invece, a soggetti diversi rispetto ai Destinatari interni del Modello, al fine di ottenere la più ampia osservanza dello stesso e di attuare il relativo sistema sanzionatorio, l'Ente determina i casi in cui richiedere l'applicazione dei principi di cui al Modello e al proprio Codice Etico anche da parte di soggetti esterni diversi dai Destinatari interni. A tal fine, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti prevedranno apposite clausole (incluse clausole risolutive espresse) che indichino chiaramente le responsabilità e le conseguenze dovute al mancato rispetto del Codice Etico dell'Ente, opportunamente comunicato, e dei principi ispiratori del presente Modello. L'Ente valuterà i casi più rilevanti nei quali richiedere ai terzi l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti formulate dall'Organismo di Vigilanza dell'Ente e di segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza dell'Ente le violazioni del Modello, dei principi di cui al Codice Etico o delle procedure stabilite per la loro attuazione.

Con riferimento alle Società del Gruppo, le medesime, oltre alla valutazione autonoma circa l'opportunità di adozione di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione, di cui di assumono piena responsabilità, si impegnano, in ogni caso, ad accettare il Codice Etico e il Modello di Holdex, a rispettarne i principi generali di comportamento, i protocolli e le procedure, in relazione a tutte le attività svolte dal Gruppo.

ADOZIONE DEL MODELLO E SUE REVISIONI

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente adotta il presente Modello di Organizzazione e Gestione mediante apposita delibera; il Modello è, quindi, un documento ufficiale dell'Ente e come tale deve essere noto e rispettato a tutti i livelli interni.

Tramite l'adozione del Modello, quindi, l'Ente intende assicurarsi che dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, non siano commesse fattispecie di reato che possano non solo screditare l'immagine dell'Ente stessa, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il Decreto prevede nel caso in cui tali reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.

Il presente Modello può essere modificato o integrato esclusivamente con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previa proposta e/o consultazione formale con l'Organismo di Vigilanza.

Quest'ultimo provvede tempestivamente a segnalare al Consiglio ogni fatto o circostanza riscontrati nella propria opera di vigilanza, anche quanto emerso dal confronto con gli OdV nominati nelle altre Società del Gruppo, che comportino la necessità di revisione dei contenuti del Modello, proponendone anche le eventuali modifiche.

4.STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE***Scopi e funzioni***

HOLDEX SRL è una società a responsabilità limitata con sede legale in San Giovanni Lupatoto (VR), via Monte Fiorino n. 13, che svolge l'attività di holding e può effettuare tutte le attività funzionali al coordinamento delle società appartenenti al Gruppo, tra le quali:

- Ricerca nei settori nei quali sono impegnate le società partecipate;
- Assistenza gestionale, logistica, tecnica, commerciale, finanziaria, amministrativa e contabile;
- Realizzazione di ricerche di mercato e servizi di informazione commerciale;
- Selezione, formazione e addestramento del personale;

Nello specifico, l'oggetto sociale della società è il seguente:

“La Società ha per oggetto, non nei confronti del pubblico, le seguenti attività:

L'attività di Holding intesa nella sua più ampia accezione, mediante l'assunzione, sia diretta che indiretta, e gestione di partecipazioni in società, imprese, enti collettivi, italiani ed esterni, operanti nel settore del commercio, dell'investimento immobiliare, dell'industria, nonché la fornitura di attività finanziaria, tecnica ed amministrativa di supporto destinata allo sviluppo delle stesse; l'esercizio di attività funzionali al coordinamento delle società appartenenti al gruppo tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di:

- *Attività di ricerca nei settori nei quali sono impegnate le società partecipate, al fine di promuoverne lo sviluppo*
- *Assistenza tecnica, gestionale, logistica, commerciale, finanziaria, amministrativa e contabile*
- *Realizzazione di ricerche di mercato e servizi di informazione commerciale*
- *Selezione, formazione e addestramento del personale*

L'esercizio di attività immobiliari tra le quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- *La compravendita, la permuta, la costruzione, in proprio o tramite terzi, di fabbricati, terreni e di beni immobili in genere, la gestione, l'amministrazione e la locazione degli stessi*
- *La ristrutturazione, il restauro e la manutenzione di immobili, fabbricati, civili o commerciali o ad altra destinazione (...)*”

Struttura Organizzativa

L'Ente è costituito dai seguenti organi:

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Sindaco Unico

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Amministratore Delegato con poteri di ordinaria e, in base alle deleghe conferitegli, straordinaria amministrazione.

Ciascun organo dell'Ente è previsto e disciplinato dallo Statuto dal Titolo V e ss., dove sono definite funzioni, competenze e modalità di nomina/elezione.

A questi organi va ad aggiungersi l'Organismo di Vigilanza, espressamente nominato come previsto dal D. Lgs. 231/01.

È stata incaricata una società di revisione.

L'organigramma è periodicamente aggiornato, in modo da assicurare sempre una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni persona della Società.

Esso:

- I) rappresenta il quadro complessivo e completo della struttura della Società;
- II) specifica le responsabilità assegnate;
- III) riporta la collocazione organizzativa del personale dipendente.

L'organigramma consente di individuare in ogni momento i soggetti in posizione c.d. apicale, e quelli sottoposti alla loro direzione e vigilanza.

HOLDEX SRL, per l'esercizio della propria attività, dispone della sede legale sopra indicata, di proprietà di EXOR INTERNATIONAL S.P.A.

La società effettua attività di consulenza e gestisce l'area amministrativa e contabile per le altre società del Gruppo, nonché gestisce il sistema informatico generale, attraverso il proprio responsabile IT.

La società, inoltre, si occupa della selezione e formazione del personale.

Per quanto concerne gli acquisti, HOLDEX gestisce solo quelli relativi ai servizi, selezionando i relativi fornitori.

Inoltre, per gli aspetti relativi ai bilanci e alle dichiarazioni dei redditi, si avvale anche di consulenza commercialistica esterna.

CORPORATE GOVERNANCE

Codice Etico

HOLDEX SRL si è dotata di un Codice Etico che rappresenta il sunto di tutti i principi di responsabilità sociale che la società si è data e che la stessa richiede nei propri collaboratori e nei terzi con cui essa interagisce.

Al documento viene data massima diffusione, con pubblicazione anche sul sito web dell'Ente, affinché possa essere conosciuto da chiunque sia in rapporto con l'Ente stesso.

HOLDEX SRL riconosce come destinatari dei principi del proprio agire i seguenti soggetti:

- I soci;
- I lavoratori dipendenti, i collaboratori esterni, i consulenti;
- i beneficiari delle attività erogate dall'ente (società del Gruppo)
- La comunità locale, la cittadinanza, i vicini (siano essi privati o aziende o Enti);
- L'ambiente esterno, in particolare il territorio confinante con la propria sede;
- I fornitori dell'Ente, siano essi di materiali o di servizi;
- Lo Stato e le sue istituzioni rappresentative, la Pubblica Amministrazione, le Autorità.

I principi contenuti nel Codice Etico sono emanazione del Consiglio, vengono resi noti pubblicamente a tutte le parti interessate mediante comunicazioni mirate o generali, devono essere sempre rispettati a tutti i livelli.

Sistema di deleghe

HOLDEX SRL si è dotata – anche nell’ambito della segregazione delle funzioni e di un miglioramento organizzativo – di un organigramma/funzionigramma.

Il Consiglio di Amministrazione, ha poi ritenuto di implementare un sistema di deleghe interne per quanto riguarda i seguenti aspetti specifici:

- Amministratore Delegato con compiti di ordinaria amministrazione, compresa la gestione delle risorse umane;
- Datore di Lavoro per la sicurezza;
- Delegato per l’ambiente;
- Delegato in materia privacy;
- Delegato per il coordinamento strategico della direzione tecnica del Gruppo Holdex;
- CISO.

Sistemi di Gestione, procedure e prassi

L’Ente che, ha già alcune prassi interne consolidate, oltre a quanto indicato nel presente Manuale, ha adottato alcuni regolamenti e procedure per disciplinare alcuni processi.

Tutti i dipendenti hanno l’obbligo di essere a conoscenza delle Procedure, Regolamenti e prassi riferite alle attività di competenza, e di rispettarli nell’esercizio dei compiti a loro assegnati. Tutto il sistema documentale qui richiamato è parte integrante del MOG 231.

In particolare, la Società ha adottato i seguenti regolamenti aziendali e policy:

- Regolamento per l’uso dei sistemi informatici;
- Policy sulla gestione degli omaggi, delle erogazioni liberali, delle spese di rappresentanza e delle sponsorizzazioni;
- Travel Policy;
- Car Policy;
- Policy note spese.

Per quanto attiene alle Procedure, la società ha implementato le seguenti:

PROCEDURE	PROCESSI SENSIBILI
P-INT-01	Piano prevenzione reati tributari e contrabbando
P-INT-02	Autorizzazioni e rapporti con le istituzioni. Rapporti con Enti pubblici, Autorità di vigilanza e Pubblica sicurezza
P-INT-03	Flussi Informativi
P-INT-04	Sponsorizzazioni, liberalità e no profit e spese di rappresentanza

P-INT-05	Gestione fondi pubblici. Gestione tesoreria e contanti, flussi monetari e finanziari
P-INT-06	Transazioni/accordi e contenzioso
P-INT-07	Sistema interno di deleghe e procure
P-INT-08	Segnalazioni all'ODV e Whistleblowing
P-INT-09	Negoziante, sottoscrizione ed esecuzione dei contratti con soggetto privati e rapporti infragruppo.
P-INT-10	Gestione sistemi informatici e conservazione digitale
P-INT-11	11.A: Ricerca e Selezione risorse umane; 11.B: Inserimento nuovi collaboratori; 11.C: Adempimenti amministrativi rapporto di lavoro.
P-INT-12	Gestione e tutela ambientale
P-INT-13	Gestione e utilizzo delle opere dell'ingegno
P-INT-14	Adempimenti e controlli in materia di sicurezza sul lavoro
P-INT-15	Formazione del bilancio

Nella parte speciale del presente modello sono espressamente richiamate le Procedure in essere alla data di implementazione del Modello, nonché le prassi in uso. Queste ultime potranno essere formalizzate in procedure specifiche che, una volta approvate, verranno conseguentemente implementate.

Qualora si verificasse la necessità di approntare o aggiornare una procedura, il soggetto proponente dovrà informarne l'Amministratore Delegato. La nuova procedura verrà successivamente approvata dall'A.D. o altro soggetto munito di delega attinente alla materia oggetto della procedura modificata, previa consultazione con l'OdV, e resa nota a tutti gli interessati tramite la circolarizzazione, l'informazione e la formazione sulla stessa.

L'A.D. relazionerà il CdA, almeno una volta l'anno, con riguardo alle Procedure e/o Regolamenti aziendali aggiornati e/o approvati.

Vi sono poi alcune prassi consolidate, non formalizzate all'interno del Sistema, che derivano dall'applicazione dei principi del Codice Etico, e sono quindi note e rispettate dai dipendenti nello svolgimento delle loro mansioni. Le prassi rilevanti in materia di Mog 231 sono state comunque riportate nelle procedure di controllo interno adottate con il MOG.

Le altre società del Gruppo devono accettare il presente Modello e il Codice Etico e dichiarano di impegnarsi a rispettarne i principi generali di comportamento.

Sistemi ed attività di controllo e monitoraggio

Le attività di controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione delle procedure esistenti e delle buone prassi è affidata innanzitutto all'Amministratore Delegato o ad altro soggetto competente a seconda delle deleghe conferite, il quale vigila anche sull'operato di tutti i dipendenti.

HOLDEX vigilerà sul rispetto dei principi generali di comportamento del presente Modello e del Codice Etico anche da parte delle società controllate, eseguendo audit annuali su legalità e formazione.

L'Organismo di Vigilanza – sia nei controlli periodici che a campione – provvede a verificare l'attuazione del Sistema 231, con l'apporto anche di tutti i soggetti interessati che hanno l'obbligo di informare l'Organo di Vigilanza di ogni "non conformità" o "comportamento difforme".

Gli Organismi di Vigilanza di tutte le società del Gruppo, qualora nominati, oltre alla verifica circa l'effettività e l'aggiornamento degli eventuali Modelli di organizzazione e gestione adottati dal singolo ente, dovranno controllare anche il rispetto del presente Modello e di protocolli e procedure, propri e condivisi, almeno una volta l'anno, confrontando le risultanze e le eventuali criticità con gli altri OdV.

5. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

METODI DI INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI RISCHI

L'Ente ritiene che l'analisi dei rischi rappresenti la base fondamentale del Modello di Organizzazione e Gestione, in quanto necessaria ad evidenziare le aree ed i processi sensibili alla commissione dei reati ricompresi nel D. Lgs. 231/01, ed essenziale per determinare l'entità dei rischi e la bontà delle misure di prevenzione attuate dall'azienda.

Pertanto, l'Ente ha realizzato un'approfondita e dettagliata analisi dei rischi e conseguente loro stima, tenendo in considerazione:

- Le caratteristiche dell'Ente, l'ambito di attività e l'organizzazione interna dello stesso;
- Il livello di diffusione ed accettazione dei principi contenuti nel Codice Etico;
- Le prassi consolidate e le procedure esistenti per la regolamentazione dei processi associativi;
- I dati storici rilevanti.

Il metodo adottato per l'analisi e stima dei rischi ha comportato:

- Una serie di incontri presso la sede di HOLDEX SRL, con il coinvolgimento diretto dell'ufficio Legale, dell'Amministratore Delegato e delle figure operative interessate dall'analisi in corso.
- La mappatura dei processi e delle aree sensibili.
- L'esame e la raccolta delle procedure e dei presidi di controllo esistenti, per le aree ed i processi a rischio.
- L'esame dettagliato di ogni singolo reato, sulla base delle interpretazioni giurisprudenziali e della dottrina, e la valutazione delle possibilità e probabilità di commissione dello stesso all'interno dell'Ente, nonché l'entità del danno causato dalle sanzioni applicabili o dalle conseguenze del reato.
- La verifica dei livelli di diffusione e conoscenza dei principi ispiratori del Modello.

- Il calcolo del rischio ottenuto moltiplicando il fattore di probabilità di commissione di reato con l'entità del danno
- La proposta di procedure supplementari, o di modifiche alle esistenti, per aumentare i livelli di sicurezza.
- La valutazione dell'accettabilità del livello di rischio residuo

Le risultanze delle verifiche svolte, con l'indicazione dei sistemi di prevenzione - presidi generali e speciali - in essere all'interno dell'Ente sono indicate nella Parte Speciale del Modello.

CRITERI METODOLOGICI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO REATO

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs.n.231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

Di seguito vengono illustrati i criteri e la metodologia adottata dalla Società per svolgere l'attività di valutazione del rischio da reato.

DEFINIZIONI

- **Rischio (reato):** qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 – ossia commissione di reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- **Rischio accettabile:** quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere, ossia la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente – c.d. “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal decreto 231;
- **Gravità:** la gravità è quanto il rischio (reato) potrebbe danneggiare l'azienda se si verifica;
- **Probabilità di accadimento:** la probabilità di accadimento è la probabilità che il rischio reato si verifichi;
- **Probabilità di rilevamento:** la probabilità di rilevamento è quanto i sistemi di controllo dell'azienda sono efficaci nel prevenire e/o rilevare il rischio nel caso questo si verifichi;
- **Priorità del Rischio:** la priorità del rischio è una combinazione della gravità, probabilità di accadimento e di rilevamento. Per ottenere la priorità del rischio è necessario moltiplicare il rischio x la probabilità di accadimento x la probabilità di rilevamento;
- **Interventi per la gestione del rischio:** gli interventi della gestione del rischio sono tutti gli interventi che è possibile fare per mitigare gli effetti del rischio se questo si verifica;
- **Interventi per prevenire il rischio:** gli interventi per prevenire il rischio sono tutti gli interventi per prevenire l'accadimento del rischio.

Per la ponderazione della gravità si tengono in considerazione i seguenti fattori, ove applicabili:

- INATTIVITÀ: eventuali effetti sull'attività dell'azienda derivanti direttamente dall'evento (es. fermo produzione o vendita, sospensione di servizi) oppure comminati/comminabili dall'autorità competente (es. sanzioni interdittive, confisca).
- INFORTUNIO: applicabile nel caso di reati previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231. In tal caso, per la ponderazione della gravità viene considerato il periodo di malattia dell'infortunato (giorni).
- SANZIONE: criterio di proporzionalità oggettivo che valuta come più gravi quei reati che il legislatore punisce con pene più pesanti, pertanto, nella valutazione di gravità si tiene conto (anche) della pesantezza della pena che è possibile comminare.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs.n.231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento:

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	$\geq 30\%$	Altissimo	5
Alta	$5\% \leq P < 30\%$	Alto	4
Moderata	$1\% \leq P < 5\%$	Moderato	3
Bassa	$0,01\% \leq P < 1\%$	Basso	2
Remota	$< 0,01\%$	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio e le valutazioni dei rischi specifici loro connessi, sono elencate nelle parti speciali del presente modello.

PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ DI RISCHIO

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali,

in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
- Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
- Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
- Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello

I REATI PERTINENTI PER L'ENTE ED ESCLUSIONI

Dall'analisi dei rischi effettuata, è emerso che alcune categorie di illeciti non sono ipotizzabili a carico dell'Ente o che il rischio di verifica di alcune fattispecie criminose è, al momento, basso, alla luce sia dell'attività svolta, sia dell'organizzazione aziendale e delle prassi e procedure adottate.

Di conseguenza, i reati che sono stati considerati rilevanti per l'Ente sono i seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali
- Falsità in segni di riconoscimento
- Reati contro l'industria e il commercio
- Reati Societari

- Delitti contro la personalità individuale Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- Reati ambientali
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Reati tributari

L'Ente, alla luce della valutazione del rischio effettuata, ha **escluso** le seguenti categorie di reato:

- Reati di terrorismo
- Reati finanziari e abuso di mercato
- Delitti contro il patrimonio culturale
- Reati di cui alla legge 9/2013 art. 12
- Reato di contrabbando

I PROCESSI SENSIBILI DELL'ENTE

Dall'analisi dei rischi condotta nell'ambito dell'attività esercitata ai fini del Decreto, è emerso che i Processi Sensibili dell'Ente riguardano allo stato principalmente:

- L'acquisto di servizi e la selezione dei fornitori
- La gestione della liquidità e dei pagamenti
- La gestione Intercompany
- Il processo di definizione del bilancio e gestione del patrimonio
- La selezione e la gestione delle risorse umane, rimborsi spese
- I rapporti negoziali
- L'utilizzo del sistema informatico aziendale e del sito web; l'utilizzo della firma digitale e PEC; l'utilizzo di software e banche dati; il trattamento dei dati personali
- La gestione di regali e omaggi, sponsorizzazioni e liberalità
- Sicurezza sul lavoro
- Gestione e tutela ambientale
- Gestione e utilizzo delle opere dell'ingegno
- La gestione dei rapporti con gli enti pubblici per il rilascio di autorizzazioni e/o gli obblighi di informativa
- Le verifiche e le ispezioni svolte da soggetti esterni
- I rapporti con l'Autorità Giudiziaria

Le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al Decreto, sono elencate in dettaglio nelle rispettive Parti Speciali. Tutti i reati sono, poi, stati valutati in modo più approfondito nella Valutazione dei rischi, di cui alla Parte Speciale.

Seguendo l'evoluzione legislativa e/o quella dell'attività sociale, l'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili, all'interno della costante opera di aggiornamento ed implementazione del Modello.

6.L'ORGANISMO DI VIGILANZA

ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomia ed indipendenza, anche economica, nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi pertinenti per le attività dell'azienda.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono, quindi, possedere requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e l'onorabilità dell'organismo stesso nell'espletamento delle sue attività.

La caratteristica dell'autonomia di poteri di iniziativa e di controllo comporta che tale Organismo debba essere:

- in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- privo di compiti operativi;
- dotato di autonomia finanziaria.

Struttura

In considerazione delle previsioni che precedono, l'Organismo di Vigilanza non può essere individuato nel Consiglio di Amministrazione, che è organo esecutivo con poteri gestionali ed è direttamente coinvolto nella gestione operativa della società.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto, perciò, che la composizione dell'Organismo di Vigilanza dell'Ente che meglio risponde ai requisiti indicati dal Decreto sia a composizione collegiale, quindi un soggetto interno e n. 2 esterni, dotati di un elevato livello di onorabilità e professionalità, scelto preferibilmente all'interno delle seguenti categorie professionali:

- revisori contabili;
- commercialisti,
- avvocati;
- consulenti del lavoro;
- esperti in materia di sicurezza e ambiente;
- docenti universitari o comunque esperti in materia del D. Lgs. 231/01.

Componenti e durata in carica

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare.

Al fine di garantire i requisiti di indipendenza e di autonomia, sono considerate cause di incompatibilità con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza dal momento della nomina e per tutta la durata della carica:

- essere componente esecutivo e/o non indipendente del Consiglio di amministrazione dell'Ente;
- avere relazioni di coniugio, parentela o affinità fino al quarto grado con i soggetti di cui ai punti precedenti;
- nel caso di ODV Monocratico, svolgere funzioni operative o di business all'interno dell'Ente, in qualità di dipendente;
- intrattenere significativi rapporti d'affari con l'Ente ed intrattenere significativi rapporti d'affari con i componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa, che siano muniti, o meno, di deleghe;

- essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per la commissione di uno dei Reati (nonché di reati o illeciti amministrativi di natura simile).

Al fine di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello, nonché la continuità di azione, ed il mantenimento dei requisiti di indipendenza, la durata dell'incarico è fissata in un minimo di 12 mesi, fino ad un massimo di tre (3) anni, eventualmente rinnovabili con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Rappresentano ipotesi di decadenza automatica le incompatibilità di cui sopra, la sopravvenuta incapacità e la morte; fatte salve le ipotesi di decadenza automatica, i componenti dell'Organismo possono essere revocati esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione soltanto per giusta causa.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca:

- una sentenza di condanna dell'Ente ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'*"omessa o insufficiente vigilanza"* da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei Reati (o reati/illeciti amministrativi dello stesso genere);
- il mancato riserbo relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico;
- la mancata partecipazione a più di tre riunioni consecutive senza giustificato motivo
- un palese comportamento di omessa vigilanza.

Il nominato OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno 3 (tre) mesi, senza dover addurre alcuna motivazione.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, che prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nuova nomina.

FUNZIONI, POTERI ED ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha la funzione di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- sull'adeguatezza del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività dell'Ente;
- sull'aggiornamento del Modello, sull'attuazione e sull'effettiva funzionalità delle soluzioni ipotizzate (follow-up), proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche laddove si riscontrino esigenze di adeguamento al Modello, in relazione ai mutamenti della struttura e dell'organizzazione societaria, del quadro normativo di riferimento o di altri eventi significativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha i seguenti poteri:

- richiedere a tutti i destinatari del Modello informazioni e documentazione in merito alle operazioni ed agli atti compiuti nelle aree a rischio di commissione dei reati;
- adottare e/o attivare procedure di controllo al fine di verificare l'osservanza del presente Modello;
- effettuare verifiche a campione su determinate operazioni e/o atti specifici compiuti nelle aree a rischio di commissione dei reati;
- compiere indagini conoscitive al fine di individuare e/o aggiornare le "aree a rischio" di commissione dei reati;
- promuovere e/o sviluppare di concerto con l'Amministratore Delegato idonee iniziative per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del presente Modello;
- fornire chiarimenti ed istruzioni per l'osservanza del presente Modello;
- consultarsi con l'Amministratore, gli OdV delle società controllate e/o consulenti esterni al fine di garantire l'efficacia del Modello;
- raccogliere, elaborare e custodire le informazioni relative al presente Modello;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- valutare e proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche e/o gli aggiornamenti da apportare al presente Modello;
- disporre delle risorse opportune per lo sviluppo, monitoraggio e valutazione dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale.

L'Organismo dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un *budget* annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso, dando evidenza al Consiglio stesso delle spese effettuate.

L'Organismo può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di dare informazione al Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva.

L'Organismo di Vigilanza si dota sin dal primo insediamento di un Regolamento, ove sono specificati tutti gli aspetti rilevanti per il suo funzionamento, in particolare:

- gli ambiti di controllo e vigilanza
- frequenza e modalità delle verifiche
- frequenza e modalità di reporting

REPORTING E SEGNALAZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza redige periodiche relazioni sull'attività svolta, secondo le modalità e la frequenza stabilite nel proprio regolamento.

L'Organismo di Vigilanza comunica immediatamente all'Amministratore Delegato eventuali problematiche significative scaturite dall'attività di vigilanza effettuata ovvero, per questioni di particolare rilevanza che espongono la società a imminente pericolo di violazione grave del MOG, anche al Consiglio di Amministrazione. Almeno annualmente, l'OdV relaziona per iscritto al CdA sull'attività svolta e sui risultati della stessa.

L'Organismo di Vigilanza potrà ulteriormente essere invitato a relazionare periodicamente all'A.D. o al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza custodisce le relazioni ed i report generati dalle attività di sorveglianza e verifica effettuate.

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità a quanto disposto dal Decreto, si stabilisce che:

- I Consiglieri sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e di verifica sull'osservanza del Modello, per assicurarne il funzionamento e la corretta attuazione.
I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai responsabili delle funzioni interessate dalle attività sensibili, che devono sempre riferire all'OdV eventuali anomalie nel seguire il Modello, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche del Modello o dei suoi protocolli.
- I dipendenti e tutti i collaboratori esterni sono tenuti a segnalare direttamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni del Modello o delle procedure/protocolli stabiliti per la sua attuazione nonché ogni altra informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'adeguatezza del Modello.
- Gli Odv delle società controllate, ove nominati, devono segnalare qualsiasi evento rilevante e/o violazione dei Modelli adottati dai singoli enti e del Modello di Holdex
- È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuano in buona fede segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. L'Ente si riserva ogni azione contro chiunque effettua in mala fede segnalazioni non veritiere.

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs.n.231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- Inosservanza sostanziale delle prescrizioni individuate nel Modello
- Inosservanza dei comportamenti prescritti nel Codice Etico e nelle linee di condotta generali
- Inosservanza degli elementi specifici di controllo previsti nelle procedure di controllo interno per negligenza e senza l'esposizione della società ad una situazione oggettiva di pericolo
- Omissione di comunicazione dovuta all'OdV come indicata nelle procedure di controllo interno
- Comportamenti a rischio (così come elencati nelle Procedure di controllo interno dei processi operativi e strumentali) tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione
- Comportamento a rischio (così come elencati nelle Procedure di controllo interno dei processi operativi e strumentali) che si è in concreto tradotto in un atto che espone la società anche a una situazione oggettiva di pericolo
- Comportamento diretto in modo univoco e intenzionale al compimento di un reato previsto dal Decreto
- Ogni altro e diverso comportamento tale da determinare potenzialmente l'imputazione a carico dell'azienda delle misure previste dal Decreto
- Comportamento che ha determinato l'applicazione delle misure previste dal Decreto Legislativo 231/2001

L'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

In aggiunta alle segnalazioni di cui sopra, all'Organismo di Vigilanza devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse, da chiunque ne abbia notizia:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati compresi nel Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in ambito societario e nel Gruppo, eventualmente anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate con specifico riferimento ai Reati, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, anche in relazione alle società controllate;
- ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica

Pertanto, come indicato dalla normativa, deve essere comunicata all'OdV ogni violazione inerente al Modello 231 adottato e suoi allegati.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV della Società.
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso.
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto.
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Oltre a quanto sopra esposto, ai fini delle segnalazioni, opera la normativa c.d. Whistleblowing, riformata dal D. Lgs. 24/2023 recante disposizioni in materia di *"protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

La Società si è dotata di **Politica Whistleblowing (P-INT-08)** allo scopo di definire e regolamentare le modalità di segnalazione idonee ad assicurare la tutela dei Segnalanti così come sancito dalla normativa in vigore.

7. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

DIPENDENTI INTERNI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo dell'Ente garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta *ivi* contenute nei confronti di tutti i dipendenti e di tutti i soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo.

Tale obiettivo riguarda sia le risorse già presenti, sia quelle che ne faranno parte in futuro. Il livello di formazione e comunicazione è attuato con un differente grado di approfondimento, in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'Amministratore Delegato, anche su indicazione dell'ODV, approva il **programma di formazione** specifico per il presente Modello, redatto dal responsabile legale e comunicato all'OdV per eventuali osservazioni, e verifica personalmente che sia adeguato ed efficacemente attuato. Tale programma di formazione si inserisce nel più generale programma informativo e formativo rivolto al personale dell'Ente, che viene annualmente predisposto.

COLLABORATORI ESTERNI

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono portati anche a conoscenza di tutti i soggetti che, pur non essendo lavoratori subordinati dell'Ente, operano per conto della stessa, svolgendo nel suo interesse prestazioni o servizi, quali collaboratori esterni, agenti, fornitori o altri soggetti che hanno rapporti contrattuali con l'Ente che implicano lo svolgimento di attività in favore o per conto del medesimo.

L'impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte di tali soggetti dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto o con *addendum* contrattuale.

Tale clausola dovrà inoltre prevedere la facoltà per l'Ente di procedere all'applicazione di forme di autotutela (ad esempio risoluzione del contratto, applicazione di penali etc.) laddove sia ravvisata una violazione dei principi e dei contenuti del Modello.

DIPENDENTI DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

I principi e i contenuti del Modello e del Codice Etico sono portati anche a conoscenza di tutti i soggetti che operano nelle società del Gruppo, controllate da HOLDEX e con le quali HOLDEX ha rapporti contrattuali per lo svolgimento di determinate attività.

Oltre alla formazione dei dipendenti, ogni società del Gruppo fornisce dichiarazione di impegno al rispetto della legge e dei principi di riferimento del Modello e aderisce ai principi generali di comportamento previsti nella Parte Speciale.

Viene prevista apposita clausola nel relativo contratto di servizi tra Holdex e le società del gruppo. In caso di violazione, le Società del gruppo applicheranno ai soggetti destinatari del modello il medesimo sistema disciplinare previsto per HOLDEX.

8.SISTEMA SANZIONATORIO

PRINCIPI GENERALI

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale ed è vincolante nell'ambito dei rapporti di lavoro o di incarico di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con Amministratori, dirigenti, collaboratori a progetto, part-time, nonché negli altri contratti di collaborazione.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dalla Società in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Le sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole e delle procedure previste dall'Ente sono state dettagliatamente descritte nell'**Allegato 2** denominato "**Sistema disciplinare e sanzionatorio**" che è stato espressamente approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, unitamente al presente Modello, e a cui ci si richiama integralmente.