MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 6, comma 1. lett. a) del D.lgs. 231/2001

Parte generale

Sommario

PARTE GENERALE ***3***

1. 3
1.1. 3
1.2. 5
1.3. 7
1.4. 8
1.5. 9

2. 10
2.1. 10
2.2. 11
2.3. 12
2.4. 12
2.5. 13
2.6. 14
2.7. 14
2.8. 15
2.9. 16

3. 16
3.1. 16
3.2. 16

4. 17
4.1. 17
4.2. 17
4.3. 18
4.4. 19
4.5. 21
4.6. 22
4.7. 22

5. 23
5.1. 23
5.2. 23
5.3. 23

6. 24
6.1. 24
6.2. 24
6.3. 27

PARTE GENERALE

1. Normativa di riferimento

1.1. Premesse

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali tra cui:

- La Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- La Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- La Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).

La responsabilità prevista dal suddetto Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché il reato sia stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, la cui sede principale sia ubicata nel territorio dello Stato italiano, ed a condizione che per lo stesso reato non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, a fronte del compimento di taluni reati (cd. "Reati Presupposto") indicati tassativamente dalla legge e contenuti in un'elencazione che è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore.
Il primo criterio fondamentale di imputazione consiste nel fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente (cd. criterio oggettivo): ciò significa che la responsabilità dell'ente sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l'ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto del risultato. Il «vantaggio» costituisce una "concreta acquisizione di un'utilità economica", mentre "l'«interesse» implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita".

L'ente non è quindi responsabile se l'illecito è stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse esclusivo proprio o di terzi; e infatti, l'interesse esclusivo dell'agente o del terzo non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, in quanto si verifica un'interruzione nello schema di immedesimazione organica, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Il secondo fondamentale criterio di imputazione consiste invece nel fatto che il reato sia stato commesso da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso (cd. criterio soggettivo).
In particolare, il reato deve essere stato commesso da:

- persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso" (c.d. "Soggetti in Posizione Apicale" o "Soggetti Apicali", quali, ad esempio, il legale rappresentante, i componenti del Consiglio di Amministrazione, il direttore generale o le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente);
- "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti" apicali (c.d. "Soggetti in Posizione Subordinata" o "Soggetti Sottoposti", ossia soggetti subalterni, tipicamente lavoratori dipendenti, ma anche soggetti esterni all'ente, ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali).

Tale responsabilità si aggiunge a quella personale del soggetto persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. (cfr. art. 8 del Decreto).

L'appartenenza dell'autore del reato a una o all'altra categoria è determinante ai fini della scelta dei criteri soggettivi di imputazione applicabili al caso concreto che, in relazione alla diversa posizione nell'organizzazione dell'ente, sono necessariamente diversificati (cfr. artt. 6 e 7 del Decreto).

Se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente va collegata al fatto che "il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente", per questo l'ente si identifica nella persona fisica che ha agito a suo vantaggio o nel suo interesse.
Se, invece, il reato è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell'ente è collegata all'inosservanza, da parte dello stesso, degli obblighi di direzione o vigilanza, e il reato dipende dall'esistenza di gravi carenze organizzative per le quali si può muovere un rimprovero (cfr. art. 7 del Decreto).
L'imputabilità del reato all'ente presuppone comunque la sussistenza (e quindi la prova) del nesso eziologico fra l'inosservanza degli obblighi di direzione e

vigilanza e la condotta delittuosa del soggetto sottoposto, tale per cui sia possibile ravvisare nei confronti dell'ente la (cd. *colpa di organizzazione*).

La giurisdizione italiana sussiste quando l'azione o l'omissione che costituisce il reato sia avvenuta sul territorio dello Stato italiano, o comunque si sia verificato in Italia l'evento che di tale azione od omissione sia la conseguenza (art. 6 co. 2 c.p.).

1.2. Sanzioni applicabili all'ente

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto è basato su un doppio binario: da una parte la sanzione pecuniaria e dall'altra quella interdittiva.
La sanzione pecuniaria, considerata principale e indefettibile, è quella comminata con il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero minimo e uno massimo di quote, non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, e ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro che va da euro 258,00 a euro 1.549,37. Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è invece fissato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinato per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).
In concreto, dunque, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di euro 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) e un massimo di euro 1.549.370,69.
La sanzione pecuniaria ha natura amministrativa e si applica sempre, a prescindere dalla condotta riparatoria dell'ente.
La sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
1. 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;
2. è stato adottato o reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
È, inoltre, prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria se:
1. l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
2. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive, invece, si applicano solo per quei reati per i quali sono espressamente previste e sono:
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
1. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. in caso di reiterazione degli illeciti.
Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra i tre mesi e i due anni e la scelta della misura da applicare e della durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri precedentemente indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso (art. 14 del Decreto).
Le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto (se l'ente è utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati oppure quando l'ente è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni).

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:
1. l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
2. l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Oltre alle sanzioni sopra menzionate possono essere altresì previste:
- **la confisca**, disposta con la sentenza di condanna, anche per equivalente del prezzo (denaro o altra utilità data o promessa per indurre o determinare un altro

soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità immediata ricavata) del reato salvo la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
L'art. 53 del Decreto prevede altresì la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca;

- **la pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.3. Reati presupposto

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei reati espressamente indicati nel Decreto. L'elenco dei reati è stato via via ampliato da quando il Decreto è entrato in vigore, e ora ricomprende fattispecie molto eterogenee tra loro.
Nello specifico, i reati a cui si applica la disciplina sono i seguenti:
1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25 del Decreto);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del Decreto);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del Decreto);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis* del Decreto);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1 del Decreto);
6. Reati societari (art. 25 *ter* del Decreto);
7. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater* del Decreto);
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.) (art. 25 *quater*.1 del Decreto);
9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del Decreto);
10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25 *sexies* del Decreto);
11. Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del Decreto);
12.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1 del Decreto);

13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del Decreto);
14. Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.) (art. 25 *decies* del Decreto);
15. Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto);
16. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto);
17. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto);
18. Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del Decreto);
19. Reati "transnazionali" (art. 10 Legge 146/2006);
20. Reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto);
21. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del Decreto): fattispecie previste dal D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43;
22. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del Decreto);
23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *octiesdecies* del Decreto);
24. Commissione, nelle forme del tentativo, di uno dei delitti indicati (art. 26 del Decreto);
25. Reati commessi all'estero.

1.4. Forme di esenzione da responsabilità

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato tutte le misure organizzative opportune e necessarie al fine di prevenire la commissione di reati da parte di soggetti che operino per suo conto. La presenza di un'adeguata organizzazione è, dunque, misura e segno della diligenza dell'ente nello svolgere le proprie attività, con particolare riferimento a quelle in cui si manifesta il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto: l'accertata esistenza di un'efficiente ed efficace organizzazione esclude, dunque, la "colpa" dell'ente ed esclude l'applicazione delle relative sanzioni.
Nel caso in cui a commettere il reato sia un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli che si sono verificati;
2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli; inoltre, di curarne l'aggiornamento e che tale compito di vigilanza sia stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

3. l'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.

Per quanto riguarda i "soggetti sottoposti" l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quelli che si sono verificati.

1.5. Contenuto del Modello *ex* D.lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria

Il Decreto Legislativo in oggetto delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere alle esigenze che di seguito si elencano:

. individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati;

B. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;

C. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo atto a controllare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo;

D. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

E. La normativa richiamata sopra prevede inoltre (art. 6) che "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia"

F. Per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo sono state fornite delle indicazioni da Confindustria su come individuare le aree di rischio e, quindi, strutturare il modello.

G. Le Linee di Confindustria prevedono per la definizione del modello le fasi seguenti:

H. identificazione dei rischi;

I. predisposizione o, laddove già esistente, implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio attraverso l'adozione di specifici protocolli. Il sistema di controllo ideato da Confindustria prevede l'adozione di un codice etico, di un sistema organizzativo, di procedure informatiche e manuali, di poteri autorizzativi e di firma, sistemi di controllo e gestione, comunicazione al personale e sua formazione.

J. individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo;

K. possibilità nei gruppi societari di soluzioni organizzative che accentrano nella capogruppo le funzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, purché in ogni società controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse disponibili presso l'analogo organismo della capogruppo e possa in concreto svolgere attività di controllo e di c.d. *reporting* all'organismo di controllo della capogruppo.

2. Modello di *Governance*

2.1. Sistema di *corporate governance* di HORIZON TECHNOLOGY GROUP S.P.A. - SOCIETÀ *BENEFIT*

Horizon Technology Group S.p.a. (di seguito anche la "Società", "l'Impresa", "Horizon", "l'Azienda") in qualità di società *benefit*, ai sensi e per gli effetti della legge 28 dicembre 2015, articolo unico, commi 376-384 (di qui in avanti legge di stabilità 2016), intende perseguire una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.
La Società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:
. progettazione, costruzione, installazione, manutenzione, assistenza tecnica di impianti tecnologici e speciali quali: impianti termici, di ventilazione e di condizionamento, idrico-sanitari, scarico liquami ed acque meteoriche, distribuzione liquidi e gas combustibili, gas medicali, distribuzione aria compressa, pneumatici, antintrusione, protezione antincendio azionati da fluido o da gas, elettrici civili, industriali e per l'illuminazione stradale, cabine di trasformazione da media a bassa tensione, elettronici ed elettrici in genere, radiotelefonici, televisivi e di telecomunicazione in generale, reti di trasmissione dati e simili, ascensori, scale mobili e sollevamento di persone e cose, impianti per la produzione di energia da fonti alternative quali produzione di energia elettrica con sistemi fotovoltaici, produzione di acqua sanitaria con sistemi a pannelli solari, produzione di energia elettrica con sistemi eolici o di altra natura;
B. lavori edili in generale, compresi quelli relativi alla realizzazione di infrastrutture quali tra l'altro, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo realizzazione e manutenzione di edifici civile ed industriali, restauro di edifici monumentali sottoposti a tutela, rifinitura di natura edile e tecnica, messa in sicurezza ed abbattimento di barriere architettoniche, la costruzione di strade, autostrade, ponti, viadotti e di strutture ed impianti per la viabilità privata e pubblica;
C. commercializzazione di materiali, macchine, pezzi di ricambio, attrezzature e prodotti utili, affini o connessi con le attività di cui alle precedenti lettere a) e b);
D. prestazioni di servizi utili, affini o connessi con le attività di cui alle precedenti lettere a) e b), quali a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

servizi di ingegneria integrata, di formazione professionale, di consulenza commerciale ed economica. La società, trattandosi di società *benefit*, pertanto, oltre allo scopo di cui sopra ha come oggetto anche delle attività poteri da statuto l'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione dell'attività sociale e potrà compiere ogni atto di ordinaria e straordinaria amministrazione necessaria o utile per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

Spetta altresì all'organo amministrativo, come previsto dall'articolo 2365 del Codice civile, la competenza a deliberare la fusione e la scissione nei casi previsti dagli articoli 2505 e 2505 *bis* del Codice civile, secondo le modalità ed i termini ivi descritti, la riduzione del capitale in caso di recesso dei soci, gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative, il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.
L'organo amministrativo, con riguardo allo scopo di beneficio comune, dovrà bilanciare l'interesse dei soci con il perseguimento delle finalità di beneficio comune e con gli interessi delle categorie indicate nell'oggetto sociale, conformemente a quanto previsto dallo statuto e dalla legge di stabilità 2016 in materia di società *benefit*.

La firma sociale e la rappresentanza legale e processuale della società di fronte a terzi spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché agli amministratori delegati secondo i poteri ad essi conferiti.
La rappresentanza e la firma sociale, per particolari categorie di atti potranno essere attribuite dall'organo amministrativo a singoli amministratori delegati o ad altri procuratori.
L'organo amministrativo potrà anche nominare direttori e procuratori, nonché singoli amministratori delegati, a cui potranno essere conferiti speciali poteri, incluse la firma e la rappresentanza sociale per particolari categorie di atti, sempre nei limiti di legge.

2.2. Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Con riferimento alle attività a rischio, il Modello prevede anche specifici protocolli dedicati alle modalità di gestione delle risorse finanziarie.
Le procedure aziendali predisposte in attuazione di tali protocolli assicurano, per quanto possibile in funzione delle dimensioni dell'Impresa, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.
Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche o finanziarie devono avere adeguata causale ed essere

documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale deve essere verificabile.
Analogamente sono stati definiti criteri e procedure per disciplinare l'erogazione di regalie, donazioni e benefici simili anche in conformità alla normativa anticorruzione e in coerenza con la norma ISO/IEC 37001:2016.
Relativamente alle risorse finanziarie in entrata, la Società ha definito, in applicazione dei protocolli di cui al presente Modello, una procedura finalizzata ad evitare la possibilità che alcuni pagamenti o finanziamenti non siano tracciati.
Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'Organismo di Vigilanza, tramite l'apposito flusso informativo.
I protocolli e le procedure attuative relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, il quale indirizza al *management* indicazioni relative a opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie (in entrata e in uscita), con eventuali accorgimenti pensati proprio al fine del rispetto del D.Lgs. 231/2001 (ad esempio rilevazione delle anomalie in particolari operazioni o pagamenti che non risultano giustificati dall'economia della transazione).

2.3. Identificazione delle attività sensibili (cd. AS-IS *Analysis*)

Attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigramma, attività svolte, processi principali, sistema di *corporate governance*, insieme delle procure e delle deleghe, etc.) al fine della comprensione del contesto interno ed esterno in cui opera la società. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di individuare in quali aree o settori di attività potrebbero eventualmente ipotizzarsi fattispecie riconducibili ai Reati.

Successivamente a tale indagine, si è proceduto a verificare le modalità di gestione delle attività sensibili, nonché il controllo sulle stesse (separazione delle funzioni, documentabili dei controlli ecc..).
Il risultato dell'analisi dei rischi è da considerarsi parte integrante del presente Modello e delle prescrizioni in esso contenute in quanto, relativamente ai processi evidenziati, è stato individuato il livello di rischio di commissione di reato presupposto.

2.4. Effettuazione dell'analisi di comparazione della situazione attuale rispetto al modello a tendere (cd. *Gap Analysis*).

Sulla base della situazione riscontrata (controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività sensibili) e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è stata effettuata

un'analisi comparativa con il "modello a tendere", mirata a valutare l'adeguatezza dei protocolli esistenti, cioè la loro capacità di prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti (o ridurne il rischio ad un livello accettabile); evidenziare l'eventuale realizzazione e l'effettività dei protocolli esistenti ossia la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti nei protocolli.

In particolare, si è proceduto ad incrociare le aree di rischio con il sistema dei controlli esistenti presso Horizon, al fine dell'individuazione di disallineamenti rispetto al modello a tendere e della definizione delle azioni necessarie per colmare i *gap* emersi.

Sono stati rilevati, per ogni area a rischio, i seguenti elementi:

- attività sensibile;
- strutture organizzative coinvolte;
- sistema dei presidi;
- grado di controllo;
- ulteriori presidi necessari.

Si è proceduto così a definire le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo ed i risultati prodotti sono stati analizzati in una cd. "*gap analysis*" ed è stato messo a punto il piano di azione conseguente.

2.5. Principi ispiratori del Modello

Il Modello è stato predisposto tenendo conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti rilevati in fase di as-is *analysis*, in quanto idonei a valere come misure di prevenzione dei reati.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione nonché l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, la Società ha individuato:

- i principi di corporate *governance* adottati, anche in via di fatto, dalla Società;
- il sistema di controllo interno e, pertanto, le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa ed il sistema di controllo della gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, finanziario e di reporting della Società;
- il sistema di comunicazione al personale e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui al CCNL applicato;

- le procedure esistenti ai fini del conseguimento e mantenimento delle certificazioni in essere;
- la normativa italiana e straniera applicabile.

Punti cardine del Documento sono, oltre ai principi già indicati:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole di comportamento e delle procedure istituite;
- la mappatura delle aree di attività a rischio dell'azienda di cui all'Allegato 1;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) interno alla Società, di specifici compiti di vigilanza sul corretto ed efficace funzionamento del Modello;
- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con l'aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni;
- un adeguato sistema sanzionatorio.

2.6. L'adozione del Modello di Horizon

Come in precedenza detto, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la società ha ritenuto di avviare e portare a compimento il progetto interno finalizzato alla predisposizione di un modello organizzativo, di gestione e controllo conforme alle prescrizioni di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 231/2001, con adozione del presente documento che contiene i principi di riferimento per la costruzione del modello.
Eventuali intervenute modifiche legislative potranno determinare la necessità di provvedere all'aggiornamento del Modello, integrandolo con le nuove fattispecie di reato presupposto.
Nel processo di revisione verranno ripetuti i processi di analisi già utilizzati per la predisposizione del documento originario.

2.7. Finalità del Modello

Il Modello, così strutturato, si pone come obiettivo di:

- cristallizzare e definire i comportamenti che sono considerati illeciti dall'Impresa, oltre che dall'ordinamento, in quanto contrari alle disposizioni di legge ed ai principi etici che la Società intende osservare nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare e formare tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Impresa che la commissione di un reato (anche nella forma tentata) effettuata, in tutto o in parte, a vantaggio o nell'interesse della Società – costituisce una violazione delle regole aziendali e può assumere rilevanza

nei loro confronti sul piano penale nei confronti della Società per quanto riguarda la responsabilità amministrativa da reato *ex* D.Lgs. 231/2001;
- controllare i settori di attività in cui è stato rilevato un rischio di commissione dei reati.

2.8. Struttura del modello

Il presente Modello è costituito da:

1. una "Parte Generale", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
2. una "Parte Speciale", focalizzata sulle aree di attività e i processi strumentali ritenuti "a rischio" e "sensibili", le norme di comportamento e gli altri strumenti di controllo ritenuti rilevanti in relazione ai reati da prevenire e agli assetti organizzativi della Società.

Nel caso in cui si verifichino cambiamenti del contesto interno ed esterno, la Società si impegna ad adeguare il Modello e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento secondo le modalità operative ritenute più appropriate, rispettando principi inderogabili di controllo.

Il Modello intende integrare il sistema di organizzazione e controllo della Società con i seguenti elementi qualificanti:

- la mappatura delle attività a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico;
- le regole di comportamento ricomprese anche nel Codice Etico, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") 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 atipica o rilevante;
- la definizione di poteri autorizzativi ed esecutivi 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'implementazione e per l'aggiornamento periodico del Modello, nonché per la verifica del funzionamento e dell'efficacia del Modello;

- l'attività di sensibilizzazione, informazione e divulgazione a tutti i livelli aziendali e ai destinatari esterni delle regole comportamentali e delle procedure adottate dalla Società;
- l'attività di sensibilizzazione e informazione a tutti i destinatari del Modello relativa al rispetto dei principi normativi di cui al Decreto.

2.9. Destinatari del presente Modello

Il Modello unitamente al Codice Etico sono destinati, nello specifico, all'organo amministrativo e a tutti i dipendenti della Società nonché ai fornitori, ai subappaltatori e ai *partner* commerciali, intesi sia come persone fisiche, sia come società che prestano, secondo diverse forme o modalità, la propria collaborazione a Horizon Technology Group S.p.a. per lo svolgimento delle proprie attività. Pertanto, i suddetti contratti di appalto, subappalto e/o di *partnership* commerciale che Horizon Technology Group S.p.a. dovesse stipulare con terzi dovranno necessariamente prevedere specifiche clausole che permettano di garantire il rispetto del Modello o, comunque, il rispetto del Decreto Legislativo n. 231/2001.

3. Approvazione del Modello

Il Modello, in conformità a quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001, è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione.
Il Consiglio di Amministrazione, nell'adottare il Modello, ha affidato all'OdV l'incarico di assumere le funzioni di organo di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

3.1. Destinatari del presente Modello

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e viene modificato nel caso in cui vengano individuate significative violazioni delle prescrizioni o si verifichino mutamenti dell'organizzazione, delle attività dell'Impresa o della normativa di riferimento.
Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale del Modello, anche laddove proposte dall'OdV, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.
Copia del Modello, dei documenti ad esso allegati e dei suoi aggiornamenti è depositata presso la sede della Società e pubblicata sul sito internet.

3.2. Modello e Codice Etico

La Società intende improntare lo svolgimento della propria attività, il perseguimento dello scopo sociale e la crescita della Società al rispetto non solo delle leggi e dei regolamenti vigenti, ma anche di principi etici condivisi.
A tal fine, la Società si è dotata di un Codice Etico (il "Codice Etico"), adottato dal Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'adozione del Modello, volto a definire una serie di principi di "etica aziendale" che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi societari, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano a qualunque titolo al perseguimento dei fini aziendali.
Il Codice Etico ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma da parte della Società, anche se richiama principi di comportamento rilevanti ai fini del Modello.

4. Organismo di Vigilanza

4.1. Premessa

Il D.Lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), incaricato di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione, idoneo a prevenire i reati identificati dal Decreto stesso, nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

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

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale. L'OdV riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, mantenendo e garantendo la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

4.2. Composizione

La composizione dell'Organismo di Vigilanza è individuata nella delibera di nomina dello stesso.
La Società ha ritenuto di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza ad un **organo monocratico**:

- nominato dal Consiglio di Amministrazione;
- selezionato tra i professionisti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, in modo da garantire all'Organismo adeguata competenza in materia legale, contabile, di *risk*

assessment ed *internal auditing*, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

Il soggetto che ricopre la carica di OdV:

- non deve essere legato alla Società o alle Società da questa controllate e/o partecipate nonché alle Società controllanti e/o partecipanti, da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza o implichino, in riferimento alle aree di competenza dell'OdV, potenziali conflitti di interesse;
- in caso di rapporti di parentela con i soci o gli amministratori della Società, o delle Società da questa controllate e/o partecipate nonché delle Società controllanti e/o partecipanti verrà attentamente valutata l'idoneità a ridurne l'autonomia e, se del caso, verrà esclusa la nomina da parte del Consiglio di Amministrazione;
- deve riportare direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- dovrà avere autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo si potrà avvalere di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- potrà essere dotato di un eventuale *budget* di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica, deliberato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'OdV dovrà deliberare in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi nei limiti del *budget* approvato e rimanderà a chi dotato è dei poteri di firma nella Società per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il *budget* approvato, l'OdV dovrà essere autorizzato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato in carica per un periodo determinato dal CdA, con possibilità di rinnovo.

Ai fini di una migliore conoscenza e corretto presidio del contesto aziendale, l'Organismo di Vigilanza può richiedere la presenza alle proprie riunioni, anche in forma permanente, di soggetti quali, a titolo di esempio, i responsabili di quelle funzioni aziendali aventi attinenza con le tematiche del controllo. Questi partecipano alle riunioni esclusivamente in qualità di invitati.

4.3. Revoca e sostituzione

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità ovvero in caso di insorgenza di un grave inadempimento dei propri doveri di vigilanza, il CdA, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito

l'interessato, stabilirà un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità o inadempienza. Trascorso tale termine, senza che la già menzionata situazione sia cessata, deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente per cui siano venuti meno i suddetti requisiti.

Parimenti, una grave patologia che renda un componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, ovvero un'infermità o altre ragioni di natura personale che, comunque, determinino l'assenza dalle attività dell'OdV per un periodo superiore ai 4 mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza dello stesso, da attuarsi secondo le modalità sopra descritte.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di un componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto in modo tempestivo.

4.4. Funzioni e poteri

All'OdV, che risponde della propria attività direttamente all'organo dirigente della Società e che è dotato di un proprio *budget*, sono riconosciuti autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'esercizio delle sue funzioni e non possono essere attribuiti compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società medesima.
All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

. 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. 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.

All'OdV è affidato, sul piano operativo, il compito di:

1. svolgere le attività di controllo previste dal Modello che trovano, tra l'altro, la loro formalizzazione nel Piano di Lavoro dell'attività di controllo dell'OdV;
2. 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 riguardanti l'igiene, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

3. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali;
4. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
5. coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione, o con le funzioni da questo eventualmente delegate, per i programmi di formazione del personale;
6. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti. L'OdV deve nella sua attività continuativa realizzare ed applicare procedure operative per la migliore gestione formale dell'attività;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione costituendo l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
8. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nei protocolli;
9. verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente ai fini di *compliance* ai sensi del D.lgs. 231/2001;
10. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole *standard*, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
11. verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
12. riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
13. controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dell'archivio a supporto dell'attività *ex* D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, all'OdV sono attribuiti i seguenti poteri:

A. emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo;
B. svolgere attività di verifica ispettiva con modalità predeterminate;
C. accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

D. chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle attività a rischio, anche senza previa autorizzazione dell'organo dirigente;
E. ricorrere a 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;
F. disporre che i responsabili delle varie funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali anche tramite l'istituzione dei flussi informativi di cui al paragrafo successivo;
G. proporre l'attivazione delle procedure sanzionatorie;
H. esprimere parere in merito alla adeguatezza e idoneità delle modifiche del Modello elaborate su iniziativa dell'organo dirigente, prima della loro adozione.

4.5. Flussi informativi da e verso l'OdV e adeguamento del Modello

L'OdV riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al Consiglio di Amministrazione.
Con cadenza annuale trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta, sulle eventuali criticità riscontrate e sulle proposte di miglioramento.

All'esito di ogni attività di verifica l'OdV redige uno specifico verbale, conservato presso lo stesso Organismo.

Le anomalie riscontrate rispetto alle prescrizioni del Modello saranno sempre segnalate al Consiglio di Amministrazione, al fine del loro trattamento e dell'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari e sanzionatori nei confronti del responsabile della violazione degli specifici protocolli interni.

L' Organismo di Vigilanza effettuerà un riesame periodico del Modello, del livello di formazione erogato al personale e dell'efficacia complessiva del sistema di prevenzione reati.

In senso opposto, all'OdV devono essere veicolate tutte le informazioni che possono avere una rilevanza rispetto all'applicazione del Modello e al rispetto del Decreto. In particolare, su tutti i dirigenti aziendali, i dipendenti e i *partner* della Società, o comunque su tutti i destinatari del Modello, grava l'obbligo di informare l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento

del medesimo Modello e del Codice Etico relativamente alla commissione di reati nell'ambito dell'attività aziendale.

I responsabili di funzione della Società dovranno comunicare all'OdV secondo flussi informativi definiti da Horizon le informazioni identificate nelle parti speciali del Modello o in apposite procedure nonché qualsiasi altra informazione identificata dall'Organismo e da questo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'Organismo medesimo.

4.6. Segnalazioni

L'obbligo di informazione 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 organizzativo adottato.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precise e concordanti.
I canali dedicati alla trasmissione delle segnalazioni garantiscono in ogni caso la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

La Società, conformemente a quanto previsto dalla L. 179/2017 e dal D.Lgs. 24/2023, tutela i segnalanti da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

4.7. Modalità di trasmissione e valutazione delle segnalazioni - Whistleblowing

In conformità con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Horizon ha implementato un sistema di segnalazioni volto a prevenire e perseguire eventuali condotte illecite svolte nell'ambito dell'attività lavorativa della Società.
Le informazioni e segnalazioni provenienti, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, potranno essere inoltrate in forma anonima o non anonima da un ampio novero di soggetti secondo quanto disposto in specifica Procedura. Tale documento contiene, nello specifico, le garanzie di cui

godono i Segnalanti, gli ambiti oggettivi e soggettivi della Segnalazione, le modalità di segnalazione, e viene messo a disposizione di tutti i potenziali segnalanti. (sito/intranet aziendale).

5. Selezione, informazione e conoscenza del Modello

5.1. Selezione del personale e dei fornitori

La scelta e la gestione del personale dipendente, così come dei collaboratori, fornitori e *partner* commerciali della Società, risponde a criteri di ragionevolezza, professionalità, integrità, correttezza e trasparenza, secondo quanto previsto dal Codice Etico della Società e tenendo conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione sia del D.Lgs. 231/2001 sia dell'applicazione di specifiche procedure adottate da Horizon e relative agli *Standard* di Certificazione.

5.2. Informazione e conoscenza del Modello

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire e dei soggetti che per finalità di *business* entrano a diverso titolo in contatto con Horizon con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.
Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse presenti in Azienda al momento dell'adozione dello stesso ed è pubblicato sul sito istituzionale della Società.

5.3. Formazione del personale

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.
L'OdV concorderà e definirà con il Consiglio di Amministrazione eventuali incontri – con cadenza annuale – volti all'aggiornamento periodico del personale direttivo e di quello subordinato, in conformità a quanto indicato dal Modello.
Sarà di converso cura dell'OdV informare le varie funzioni aziendali in merito a:
- modificazioni della normativa di riferimento in grado di prevedere momenti formativi integrativi;
- necessità di azioni formative integrative conseguenti alla rilevazione di errori o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. "attività sensibili".

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. 231/2001, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed efficace attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai già menzionati 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 prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.
Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai terzi che operino per conto della Società o con la stessa, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare, da un lato, e di carattere negoziale, dall'altro lato.
L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i Modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono non solo non doveroso, ma anche sconsigliabile ritardare l'applicazione della sanzione disciplinare in attesa del giudizio penale.

6.2. Sanzioni nei confronti dei dipendenti e dei dirigenti

Il presente Modello unitamente al Codice Etico costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e, in quanto disponibile in luogo accessibile a tutti, costituirà altresì codice disciplinare della Società.
I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute ed uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta.
Costituisce illecito disciplinare del dipendente o del dirigente dell'Impresa:

1. la violazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel presente Modello e/o del Codice Etico della Società;
2. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta, in particolare, per le attività a rischio;
3. la mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti e delle attività previste dai Protocolli di controllo con la finalità di impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse attività;

4. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
5. l'omissione o la violazione, anche isolata, dei protocolli e delle prescrizioni del Modello finalizzati a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
6. la violazione ripetuta e ingiustificata di altri protocolli del Modello (ad esempio la non osservanza delle procedure prescritte, l'omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni richieste, l'omissione nello svolgimento dei controlli, l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso).

La sanzione disciplinare, graduata in ragione della gravità della violazione, è applicata al dipendente o al dirigente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e di contratto.
Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; tali sanzioni saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti censurati;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo o di una procedura.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- professionalità, precedenti prestazioni lavorative, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidiva del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni indicate nei punti seguenti non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.
L'applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali: si tratta delle sanzioni previste dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL di riferimento. A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del **richiamo verbale** o **ammonizione scritta** il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
2. potrà essere inflitto il provvedimento della **multa** al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
3. incorrerà nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione** il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che espongano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi

parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;

4. sarà inflitto il provvedimento del **licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso** al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;
5. potrà incorrere nel provvedimento del **licenziamento senza preavviso** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

6.3. Misure nei confronti dei collaboratori, dei fornitori, dei subappaltatori e dei *partner* commerciali

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai fornitori, dai *partner* commerciali e consulenti della Società in violazione delle previsioni di cui al Decreto, del Modello o del Codice Etico 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 già menzionata risoluzione del rapporto.
A tal fine è previsto che i contratti stipulati dall'Impresa con terzi contengano il richiamo esplicito dell'esistenza del Modello e del Codice Etico e l'inserimento di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Modello, del Codice Etico e del Decreto da parte del terzo contraente. Occorrerà inoltre un'esplicita assunzione di impegno da parte di quest'ultimo – e da parte dei dipendenti e dei collaboratori di questo – ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto e ad adottare idonei sistemi di controllo, a prescindere dall'effettiva consumazione del reato e dalla sua punibilità. Tali clausole dovranno poi necessariamente disciplinare le conseguenze in caso di violazione delle previsioni ivi contenute, tra le quali, ad esempio, la possibilità per la Società di risolvere il rapporto in conseguenza di eventuali inadempimenti da parte dei già menzionati soggetti alle prescrizioni dello stesso Modello o del Codice Etico.