



HELLA S.P.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO

EX DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 15
dicembre 2023

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

INDICE

Premessa	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	3
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni	3
1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa.....	13
2. SANZIONI APPLICABILI.....	13
3. IL MODELLO ADOTTATO DA HELLA S.P.A.	14
3.1 Organizzazione e realtà operativa di Hella S.p.A.	14
3.2 Motivazioni di Hella S.p.A. nell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	15
3.3 Finalità del Modello	17
3.4 Costruzione e struttura del Modello.....	18
3.4.1 Identificazione delle attività a rischio (<i>risk assessment</i>).....	18
3.4.2 Gap analysis e action plan.....	18
3.4.3 Struttura del Modello	18
4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE	19
5. PROCEDURA DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	20
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
6.1 L'Organismo di Vigilanza di Hella S.p.A.....	20
6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	21
6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: reporting nei confronti degli organi societari.....	23
6.4. Verifiche periodiche - monitoraggio.....	23
7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	24
8.FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
8.1 Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.....	25

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

8.2 Segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. Whistleblowing)..... 25**9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE..... 26**

9.1 Premessa.....26

9.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e responsabili di funzione26

9.3 Altro personale.....27

9.4 Personale neo assunto27

9.5 Informativa a collaboratori esterni.....27

9.6 Aggiornamenti formativi.....27

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO 28

10.1. La funzione del sistema disciplinare28

10.2 Sistema disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti29

10.3 Misure nei confronti dei Dirigenti30

10.4 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....30

10.5 Sanzioni nei confronti dei Partner.....30

Rev.	Data	Natura della modifica
00	21.02.2019	• Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Hella S.p.A.
01	15.12.2023	• Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Hella S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

Premessa

Hella S.p.A. (di seguito anche solo “Hella” o la “Società”), con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001, ha inteso procedere all’aggiornamento del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche solo “il Modello”), adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 21.02.2019

Come sarà più avanti illustrato, la Società, nella predisposizione e nell’aggiornamento del Modello, si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, nella versione approvata il 21 luglio 2014 e successivamente aggiornata nel giugno 2021, e dichiarata idonea al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 da parte del Ministero della Giustizia.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello in quanto quest’ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300*” (di seguito anche solo il “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall’Italia, in particolare, la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La responsabilità amministrativa a carico dell’ente può essere attribuita dal Giudice penale solo sul presupposto della commissione di un particolare tipo di reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente da determinate categorie di soggetti: autori del reato presupposto della responsabilità dell’ente possono essere, infatti:

- persone fisiche che rivestono posizioni c.d. “apicali” (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di altra unità organizzativa o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

Il novero dei reati rilevanti ai fini del Decreto è stato, nel tempo, esteso fino a comprendere le seguenti categorie (per una descrizione dettagliata delle singole fattispecie, V. All. n. 2 “Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti”):

- reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (**artt. 24 e 25 del Decreto**):
 - malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- frode in agricoltura (art. 2, L. n. 898/1986)
- truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica nell'ipotesi aggravata commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- peculato (art. 314, 1° comma);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere denaro o altra utilità (art. 319-quater c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimenti di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
- reati di cui all'**art. 25-bis** del Decreto, introdotto dal Decreto Legge n. 350 del 25 settembre 2001, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro", come poi modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99, vale a dire:
 - falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 - alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 - spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 - spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 - falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 - contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 - fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 - l'uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi o brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- reati societari, previsti dal codice civile, così come configurati dall'**art. 25-ter** del Decreto, introdotto dal Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la "Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366" e novellato dall'art. 31 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 ed in seguito dal Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e dal D. Lgs. 38/2017, vale a dire:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali: fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
 - istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggio (art. 2637 c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
 - False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D. Lgs. n. 19/2023).
- reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali così come configurati dall'**art. 25-quater** del Decreto introdotti dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'ente.

Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'ente, ai sensi del combinato disposto degli art. 25 *quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

231/2001, si fornisce di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo:

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
 - assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
 - arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
 - addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
 - finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);
 - sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2 c.p.);
 - condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies*);
 - attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
 - Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
 - istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
 - banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
 - reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere:
 - a) un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero
 - b) qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire una popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.
- reati contro la vita e l'incolumità individuale, così come configurati dall'**art. 25-*quater* 1** del Decreto (introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006) nonché i reati contro la personalità individuale disciplinati dall'**art. 25-*quinquies*** del Decreto (introdotto dall'art. 5, della Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, recante Misure contro la tratta di persone e modificato dalla L. 38/2006, dal D. Lgs. 39/2014 e dalla L. 199/2016)). In particolare:
 - pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.);
 - riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-*quater*¹ c.p.)
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
 - adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.)
- ipotesi di abusi di mercato previste dalla parte V, titolo I-*bis*, capo II, del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (T.U.F.), modificata con il D.Lgs. 303/2006 e, da ultimo, con L. 238/2021 riportate all'**art. 25 *sexies*** del Decreto, quali:
 - abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
 - manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).
 - reati introdotti dalla legge penale speciale 16 marzo 2006 n. 146 intitolata “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale” (Convenzione di Palermo), quali:
 - associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291-*quater*);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. n. 309/1990, art. 74);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998, art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
 - reati introdotti dall'art. 9 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 “misure in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro”, riportati all'**art. 25-*septies***, modificato dalla L. 3/2018, quali:
 - omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - lesioni personali colpose (art. 590 c.p. 3 comma);
 quando commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
 - reati introdotti dall'articolo 63, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231 approvato il

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

16 novembre 2007, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo e contenente modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. In particolare, il Decreto, con l'**art. 25-octies**, modificato dalla L. 186/2014 e dal D. Lgs. 195/2021 sanziona in capo all'ente, le seguenti fattispecie:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter1 c.p.).

L'articolo 64 prevede l'abrogazione delle corrispondenti previsioni dei commi 5 e 6 dell'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 sopra citata.

- I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, indicati dall'art. 25-octies.1 del Decreto, introdotti dall'art. 3, 1° comma, lett. a), D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184:
 - indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-bis c.p.);
 - detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
 - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
 - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).
- reati introdotti dalla Legge 48/2008 di ratifica della Convenzione sulla criminalità informatica che ha esteso la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai c.d. reati informatici. In particolare, la citata legge ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'**art. 24-bis**, successivamente modificato dal D. Lgs. 7 e 8/2016 e, da ultimo, dal D.L. n. 105/2019 convertito, con modificazioni, dalla L. 133/2019, che fa riferimento ai seguenti reati:
 - falsità in un documento informatico pubblico (art. 491-bis c.p.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
 - diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635- *ter* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
 - frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
 - violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D. L. 1° settembre 2019, n. 105).
- reati di criminalità organizzata introdotti dalla L. n. 94/2009 nell'art. **24-*ter*** del Decreto, modificato dalla L. 69/2015:
 - associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
 - associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
 - scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
 - sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 Decreto del Presidente della Repubblica n. 309/1990);
 - associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);
 - reati concernenti la fabbricazione, l'introduzione nello Stato ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a) c.p.p.).
 - reati contro l'industria ed il commercio previsti dalla L. n. 99/2009 all'interno dell'**art. 25-*bis.1*** del Decreto:
 - turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
 - frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
 - frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
 - fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
 - contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).
 - reati in materia di violazione del diritto di autore previsti dalla legge n. 633 del 22 aprile 1941 ed il reato di cui all'art. 377-*bis* del codice penale (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), previsto dalla L. 106/2009 inseriti rispettivamente negli **artt. 25-*nonies* e 25-*decies*** del Decreto.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

- reati ambientali, aggiunti dal D.Lgs. 121/2011 all'art. **25-undecies** del Decreto, successivamente novellato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e dal D. Lgs. n. 21/2018:
 - inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
 - circostanze aggravanti dei delitti associativi (art. 452-*octies* c.p.);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
 - uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
 - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
 - scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. 152/2006, art. 137);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. 152/2006, art. 256);
 - inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. 152/2006, art. 257);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. 152/2006, art. 258);
 - traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 259);
 - false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso (D.Lgs. 152/2006, art. 260-*bis*);
 - omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. 152/2006, art. 260-*bis*);
 - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, artt. 1 e 2);
 - violazione delle disposizioni in materia di emissioni (D.Lgs. 152/2006, art. 279);
 - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/1992, art. 1 e art. 2);
 - inquinamento doloso da parte di navi (D.Lgs. 202/2007, art. 8);
 - inquinamento colposo da parte di navi (D.Lgs. 202/2007, art. 9);
 - impiego di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (art. 3 L. 549/1993)
 - Commercio di esemplari appartenenti a specie animali protette (L. 150/1992, artt. 1, 2, 3-*bis*, 6).
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di favoreggiamento dell'ingresso clandestino degli stranieri (ipotesi aggravate) e di favoreggiamento della

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

permanenza illegale dello straniero nello Stato, inseriti dal D.Lgs. 109/2012 e dalla L. n. 161/2017 all'art. **25 duodecies** del Decreto:

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (D. Lgs. 286/98, art. 22, comma 12-bis);
 - favoreggiamento dell'ingresso clandestino degli stranieri (D. Lgs. 286/98, art. 12, commi 3, 3 bis e 3 ter);
 - favoreggiamento della permanenza illegale dello straniero nello Stato (D.Lgs. 286/98, art. 12 comma 5).
- delitti di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, inseriti nell'art. **25-terdecies** del Decreto dalla L. 167/2017 e modificati dal D. Lgs. n. 21/2018.
 - Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco e scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. **25-quaterdecies** del Decreto, aggiunto dalla L. n. 39/2019:
 - frode in competizioni sportive (L. n. 401/89, art. 1);
 - esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (L. n. 401/89, art. 4).
 - I reati tributari di cui all'art. **25-quinquiesdecies** del Decreto, introdotto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D. Lgs. n. 75/2020:
 - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (D.Lgs. 74/2000, art. 2);
 - dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (D. Lgs. n. 74/2000, art. 3);
 - dichiarazione infedele (D. Lgs. n. 74/2000, art. 4);
 - omessa dichiarazione (D. Lgs. n. 74/2000, art. 5);
 - emissione di fatture o di altri documenti per operazioni inesistenti (D. Lgs. n. 74/2000, art. 8);
 - occultamento o distruzione di documenti contabili (D. Lgs. n. 74/2000, art. 10);
 - indebita compensazione (D. Lgs. n. 74/2000, art. 10-*quater*);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (D. Lgs. n. 74/2000, art. 11)
 - i reati di contrabbando di cui all'art. **25-sexiesdecies** del Decreto, introdotto dalla D. Lgs. n. 75/2020:
 - contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (D.P.R. 43/1973, art. 282);
 - contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (D.P.R. 43/1973, art. 283);
 - contrabbando nel movimento marittimo delle merci (D.P.R. 43/1973, art. 284);
 - contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (D.P.R. 43/1973, art. 285);
 - contrabbando nelle zone extra-doganali (D.P.R. 43/1973, art. 286);
 - contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (D.P.R. 43/1973, art. 287);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

- contrabbando nei depositi doganali (D.P.R. 43/1973, art. 288);
 - contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (D.P.R. 43/1973, art. 289);
 - contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (D.P.R. 43/1973, art. 290);
 - contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (D.P.R. 43/1973, art. 291);
 - contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291-*bis*);
 - circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291-*ter*);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, art. 291-*quater*);
 - altri casi di contrabbando (D.P.R. 43/1973, art. 292);
- I delitti contro il patrimonio culturale, indicati all'art. **25-septiesdecies** del Decreto, introdotto dalla L. n. 22/2022:
 - violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
 - appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
 - importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
 - uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
 - distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
 - contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);
 - furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
 - ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
 - falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (Art. 518-octies c.p.).
 - I reati di riciclaggio e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, indicati all'art. **25-duodevicies** del Decreto, introdotto dalla L. n. 22/2022:
 - riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
 - devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.) ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.).

Lo stesso Decreto, infine, ha introdotto una specifica fattispecie penale, rubricata “Inosservanza delle sanzioni interdittive” (art. 23), anch’essa presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

In estrema sintesi, il Decreto prevede dunque che qualora uno dei suddetti soggetti (apicali o sottoposti alla direzione o controllo di questi ultimi) ponga in essere uno degli elencati reati, agendo nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, quest’ultimo, ferma la responsabilità penale personale del soggetto che ha materialmente commesso l’illecito, sarà passibile di una sanzione “amministrativa”.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO****1.2 Azioni da parte della Società che il Decreto considera esimenti dalla responsabilità amministrativa**

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri che:

1. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
2. abbia affidato, ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo in questione, nonché di curarne l'aggiornamento;
3. le persone che hanno commesso il reato abbiano eluso fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo;
4. non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di cui al punto 2 che precede.

Il Decreto prevede inoltre che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

È infine previsto che, negli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Lo stesso Decreto, inoltre, prevede che i “*modelli di organizzazione e gestione*” possano essere redatti sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, secondo le modalità di cui al Decreto del Ministero della Giustizia del 26 giugno 2003, n. 201.

2. SANZIONI APPLICABILI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato previste dal D.Lgs. 231/2001 sono:

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

In particolare, le sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni illeciti amministrativi, concernono:

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

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 e 26, non insorge alcuna responsabilità in capo agli enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

3. IL MODELLO ADOTTATO DA HELLA S.P.A.**3.1 Organizzazione e realtà operativa di Hella S.p.A.**

Hella S.p.A. è una società attiva nella commercializzazione di prodotti *automotive*, in particolare di componenti elettriche, elettroniche, meccaniche, accessori per autoveicoli, trattori, cicli e motocicli; fornisce altresì attrezzatura per officina, tra cui strumenti per la diagnosi dei veicoli.

Hella S.p.A. è detenuta al 99% da Hella Holding International GMBH, società appartenente al gruppo Hella GMBH & Co. KGAA.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, essendo in quest'ambito ad esso demandato di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi quelli che per legge o per statuto sono inderogabilmente riservati all'Assemblea ordinaria dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dalla legge e dallo statuto, ha attribuito alcuni poteri al Presidente del Consiglio di Amministrazione e ad un Direttore Generale, determinando il contenuto, i limiti e le modalità d'esercizio della delega. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale - relativamente ai poteri allo stesso conferiti - spetta altresì la rappresentanza della Società.

Al Direttore Generale riportano – nell'ambito commerciale - le funzioni *Coordinamento Marketing & Product Management* (MKT&PM-Coord), *Finance & Controlling* (Fi&CO Finance & CTR Manager), nonché i responsabili delle vendite delle seguenti linee di prodotti:

- *Special Original Equipment* (SOE), articoli per produttori di primo impianto (autovetture, veicoli commerciali, caravan e camper, etc.);
- *Aftermarket* (AM), ricambi, in particolare sistemi di illuminazione e soluzioni elettroniche;
- *Garage Equipment* (GEQ), strumenti di diagnostica per i veicoli.

Al Direttore Generale riportano, altresì, le seguenti funzioni:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

- *Human Resources (HR);*
- *Qualità/Sicurezza/Privacy (QSP);*
- *Information Technology (IT);*
- *Coordinamento Customer Service.*
- *HGS Business Development International*

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale, sono individuate le funzioni responsabili, a supporto degli adempimenti normativi in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e Reg. (UE) 2016/679) e salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/2008):

- Coordinatore Privacy;
- Coordinamento Sicurezza sul Lavoro.

È altresì nominato il Collegio Sindacale che controlla la conformità alla legge ed allo statuto dell'attività svolta ed una società di revisione cui è demandata la revisione legale (di seguito anche solo "Revisore") che accerta la regolarità delle scritture contabili, vigila sulla gestione finanziaria, esamina le proposte di bilancio, effettua verifiche di cassa.

La modifica o l'aggiornamento dell'organigramma della Società non implicano necessariamente la revisione del Modello, salvo che tali modifiche comportino significativi mutamenti delle regole ivi previste.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta, contempla diverse previsioni relative al governo della Società;
- un Sistema ISO 9001 di Gestione della Qualità che disciplina, secondo modelli e principi predefiniti, le principali attività e i processi di Hella;
- il Codice di Condotta;
- l'individuazione della figura datoriale in materia di salute e sicurezza, oltre che la nomina di un RSPP esterno;
- la documentazione aziendale relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, tra cui il Documento di valutazione dei rischi (DVR);

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'ente (*cf.* art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01).

3.2 Motivazioni di Hella S.p.A. nell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Adottando il Modello ed aggiornandolo costantemente, la Società vuole assicurare correttezza e trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

La Società ritiene, infatti, che l'adozione del Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori di Hella, di tutti gli *stakeholders* (componenti degli organi sociali, dipendenti, clienti, fornitori, azionisti, ecc.). Tutto ciò affinché i suddetti soggetti seguano nell'espletamento delle proprie attività comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

In particolare, l'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Hella anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire alla Società di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

Da tale impostazione deriva che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono rivolti a migliorare complessivamente il governo dei processi aziendali, limitando il rischio di commissione dei reati.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, Hella S.p.A. si è ispirata, come si è detto, alle Linee Guida di Confindustria. Sono stati inoltre recepiti gli *standard* internazionali in materia di sistemi di gestione (ISO 9001 e OHSAS 18001 , ora ISO 45001) che, in sintesi, applicati al Modello, prevedono:

- l'individuazione delle aree di rischio vale a dire in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
 - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
 - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
 - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

Le regole contenute nel Modello, inoltre, sono coerenti con quelle del Codice di Condotta, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Il sistema dei controlli interni della Società è composto da:

- la Parte Generale del Modello;
- la Parte Speciale del Modello;
- le regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- il Codice di Condotta;
- le disposizioni del Contratto di lavoro applicabile ai dipendenti.

Le regole comportamentali e la documentazione aziendale, pur non essendo state emanate (ad eccezione del Modello) in adempimento delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, hanno tra i loro precipui fini il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono anche ad assicurare la prevenzione dei reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. 231/2001 nonché di quelli che non

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

sono stati oggetto di specifica trattazione nella parte speciale del Modello, in quanto il loro rischio di commissione “*nell’interesse o a vantaggio dell’Ente*” è stato valutato remoto.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, sono richiamati, ma non vengono riportati dettagliatamente nel presente documento e fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo interno, che il Modello stesso intende integrare.

3.3 Finalità del Modello

Il Modello predisposto da Hella S.p.A. si fonda su un sistema costituito da procedure organizzative e attività di controllo che:

1. individuano le aree/i processi di possibili rischi nell’attività aziendale, con particolare riguardo a quelle che comportano un rischio reato ai sensi del Decreto, valutano il livello del rischio connesso a tali aree/processi lo verificano e lo documentano (*Risk Management*);
2. definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire tramite:
 - un Codice di Condotta, che fissa le linee di orientamento generali, tese a disciplinare le modalità per assumere ed attuare decisioni anche nelle aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché volte a garantire la documentazione e/o verifica di ogni operazione in dette aree;
 - l’attribuzione dei poteri di rappresentanza al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Direttore Generale;
 - la definizione dei ruoli e dei compiti del personale della Società.
3. individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
4. attribuiscono all’Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull’efficacia e corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico, nonché la responsabilità di monitorarne la diffusione al personale di Hella, ai collaboratori esterni e ai terzi in genere che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura con questa secondo le modalità stabilite dalla Società.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

1. prevenire condotte illecite e ridurre i rischi di commissione di reati connessi allo svolgimento delle attività aziendali;
2. determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Hella la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, in un reato da cui possono discendere sanzioni non solo nei loro confronti, ma anche verso Hella;
3. ribadire che Hella non ammette comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui la Società intende attenersi.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato, integrato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla massima riduzione del rischio di commissione

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

dei reati anche mediante l'individuazione delle c.d. "attività sensibili" e, ove necessario, attraverso la loro regolamentazione tramite procedure.

L'Organismo di Vigilanza, in tale contesto, vigila sul rispetto del sistema organizzativo adottato e sull'operato dei Destinatari.

3.4 Costruzione e struttura del Modello

La Società, anche nel rispetto dello spirito della normativa sulla responsabilità degli enti, ha condotto un progetto interno (di seguito anche "il Progetto") finalizzato all'adozione del Modello.

A tal fine, Hella ha svolto una serie di attività propedeutiche suddivise in differenti fasi e dirette tutte all'adozione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le prescrizioni del Decreto e delle citate Linee Guida emanate da Confindustria.

Le fasi in cui si è svolto il lavoro propedeutico alla redazione del presente Modello sono state le seguenti.

3.4.1 Identificazione delle attività a rischio (*risk assessment*)

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i responsabili delle funzioni aziendali, sono state redatte schede contenenti l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto, le possibili modalità di realizzazione dei reati unitamente all'esplicitazione dei più significativi fattori di rischio insieme ai relativi controlli tesi a mitigarne l'incisività. Inoltre, sono state descritte le fasi di svolgimento delle attività sensibili, con i relativi presidi di controllo, al fine di limitare la possibilità di realizzazione dei reati rilevanti per il D.Lgs. 231/2001.

Il documento di *risk assessment* è stato condiviso con i responsabili di funzione intervistati.

3.4.2 Gap analysis e action plan

Sulla base delle informazioni acquisite, le schede sopra citate sono state integrate con la valutazione del grado di efficacia dei controlli esistenti e con l'individuazione degli eventuali aspetti di miglioramento del sistema di controllo interno. Il documento come definito è stato oggetto di condivisione con il Direttore Generale.

3.4.3 Struttura del Modello

Il Modello, così come predisposto a seguito dell'attività sopradescritta, è costituito dalle seguenti parti relative ai rischi reato individuati nel corso delle attività di *risk assessment*:

1. Parte Generale, contenente le regole ed i principi generali del Modello;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

2. Parte Speciale, che descrive le attività sensibili e i protocolli di controllo relativi a tali attività.

Sono state inoltre individuate ed elencate nella Parte Speciale le attività strumentali alla commissione dei suddetti reati con riferimento a quelle attività, che – pur non presentando fattori di rischio per la presenza di rapporti e negoziazioni dirette con esponenti pubblici - possono fornire il supporto finanziario o operativo per la realizzazione dei reati in esame.

Sulla base delle attività sensibili - secondo differenti gradazioni di rischio – si sono ritenuti esistenti profili di rischio di commissione dei reati previsti dagli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25*bis*1, 25 *ter*, 25 *quinqies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *octies*.1 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 (reati informatici, reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e commercio, reati societari, delitti in violazione del diritto d'autore, reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, reati di ricettazione, riciclaggio, reimpiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio, reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, reati ambientali, impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati tributari).

Per quanto concerne, invece, i reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, i delitti contro la personalità individuale, i reati di terrorismo, i reati transnazionali, i reati di contrabbando e i reati contro il patrimonio culturale – vista l'attività svolta dalla Società – è stato ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice di Condotta. Il Modello è completato dagli allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice di Condotta (All. n. 1);
- Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti (All. n. 2).

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di formulare ogni tipo di suggerimento affinché il Consiglio di Amministrazione di Hella valuti, nel continuo, l'aggiornamento del Modello.

La stessa metodologia, ove applicabile, è stata seguita in occasione degli aggiornamenti del Modello 231.

4. DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello comprende tutte le attività svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati in:

- componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo di Hella S.p.A.;
- nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente (in seguito tutti detti, collettivamente, i Destinatari).

I principi e gli *standard* di controllo contenuti nel Modello, nel Codice di Condotta si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo a Hella

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

S.p.A., operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti (di seguito “*partner*”): tali soggetti per effetto di apposite clausole contrattuali si impegnano a tenere, nell’ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle norme e comunque idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

5. PROCEDURA DI ADOZIONE E DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Essendo il Modello un “*atto di emanazione dell’Organo Dirigente*”, in conformità con la disposizione di cui all’articolo 6, comma I, lettera a) del Decreto, le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Hella S.p.A.

Le modifiche e/o le integrazioni agli allegati del Modello che non presuppongono la necessità di attività di *risk assessment* possono essere promosse dal Consiglio di Amministrazione, che ne darà successiva informazione all’assemblea.

L’Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve poter valutare ed esprimere parere favorevole sulle proposte di aggiornamento e/o revisione del Modello Organizzativo prima che le stesse siano effettivamente adottate.

6. ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L’Organismo di Vigilanza di Hella S.p.A.

L’OdV in composizione collegiale, con due componenti esterni e uno interno, è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Hella nel rispetto dei requisiti e delle caratteristiche previste dalle disposizioni normative vigenti per gli organismi di cui al D.Lgs. 231/2001.

I componenti dell’OdV sono scelti in modo che l’Organismo presenti i requisiti di professionalità, autonomia e continuità di azione ed in particolare:

- la professionalità, in quanto l’OdV presenta adeguate competenze in materia di attività ispettive, di tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- l’autonomia, in quanto all’OdV è garantita l’autodeterminazione nell’iniziativa di controllo scevra da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. Inoltre, l’OdV presenta i caratteri dell’autonomia e dell’obiettività di giudizio, poiché non svolge nessun compito operativo, né assume decisioni riferibili alle attività di *business* della Società;
- la continuità di azione, in quanto l’OdV – anche grazie al supporto del personale della Società - è dedicato in via sistematica all’attività di vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza adotta in autonomia un regolamento che disciplina gli aspetti principali relativi al proprio funzionamento.

Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza, a garanzia della sua posizione *super partes*, non deve:

1. intrattenere, direttamente o indirettamente, al di fuori del rapporto di lavoro subordinato/incarico professionale, relazioni economiche con le Società del Gruppo Hella,

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

- con i soci di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla condizione patrimoniale soggettiva della persona fisica in questione;
2. essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
 3. essere stretto familiare di un componente del Consiglio di Amministrazione o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza, coerentemente con i requisiti di onorabilità richiamati dall'art. 2387 c.c., per poter essere scelto e mantenere la carica non deve essere stato condannato, neanche con sentenza non ancora divenuta irrevocabile, per avere commesso uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 ovvero ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza invia al Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione dell'incarico, una dichiarazione:

1. che attesti l'assenza, in capo a sé, delle ragioni ostative di cui ai precedenti punti nn. 1-3 oppure motivi d'inopportunità (conflitti di interesse, rapporti di parentela con i consiglieri di amministrazione, precedenti penali rilevanti o procedimenti in corso, ecc.) all'assunzione dell'incarico;
2. nella quale dichiara di essere stato adeguatamente informato sulle regole comportamentali ed etiche che la Società ha adottato, ivi comprese quelle contenute nel presente Modello e che egli farà proprie nello svolgimento dell'incarico.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica il periodo stabilito in sede di nomina e può essere riletto, previa verifica esplicita del permanere dei requisiti di eleggibilità più sopra descritti. In ogni caso, al fine di garantire la continuità di azione, in sede di nomina è previsto che l'OdV resterà in carica per tre mandati successivi.

L'Organismo di Vigilanza può essere revocato soltanto dal Consiglio di Amministrazione nel caso:

- 1) sopraggiunga una delle cause di incompatibilità di cui sopra;
- 2) ci sia inadempienza reiterata dei compiti previsti dal Modello;
- 3) ci sia inattività ingiustificata che abbia comportato l'applicazione di sanzioni interdittive per la Società.

L'Organismo di Vigilanza può rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessa dall'incarico nel momento venga nominato altro componente in sostituzione.

6.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

1. vigilare sull'effettività del Modello affinché i comportamenti dei Destinatari rispettino le prescrizioni ivi contenute;
2. verificare l'applicazione delle previsioni del Modello nello svolgimento delle attività aziendali attraverso monitoraggi a campione;
3. esprimere la valutazione di cui al precedente paragrafo 5;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

4. assumere ogni utile iniziativa affinché il Consiglio di Amministrazione di Hella mantenga aggiornato il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali;
5. effettuare le verifiche ed i controlli previsti nel Modello a carico dell'OdV.

A livello più operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

1. verificare periodicamente la mappatura delle attività sensibili, al fine di proporre alla Società di realizzare il necessario adeguamento in sede di aggiornamento del Modello. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate, da parte del *Management* e dei dipendenti le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Le comunicazioni vengono inviate per iscritto (anche tramite posta elettronica);
2. effettuare verifiche periodiche, sulla base di un programma annuale, comunicato al Consiglio di Amministrazione, volte all'accertamento dell'effettività del Modello ed in particolare a verificare che le regole ed i controlli da esso contemplati siano applicati adeguatamente.
3. sulla base di tali verifiche, predisporre annualmente un rapporto da presentare al Consiglio di Amministrazione, che evidenzia le attività eseguite, i risultati delle verifiche, le eventuali azioni correttive suggerite e il loro stato di avanzamento:
 - per uno scambio di informazioni al fine di tenere aggiornate le attività a rischio reato. In particolare, i dipendenti della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali tipologie di rapporti intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni di cui l'Organismo di Vigilanza non sia ancora venuto a conoscenza;
 - per tenere sotto controllo il profilo di rischio delle attività svolte all'interno della Società e la loro evoluzione al fine di realizzare un costante monitoraggio;
 - per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
 - per garantire che le azioni correttive necessarie per rendere il Modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente.
4. raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello;
5. promuovere iniziative per la formazione dei Destinatari del Modello e per la sua comunicazione e diffusione.

L'Organismo di Vigilanza può altresì:

- sollecitare i dipendenti della Società al rispetto del Modello;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello al Consiglio di Amministrazione, fermo quanto previsto al paragrafo 6.3 della presente Parte Generale.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, nei limiti della normativa vigente, può contattare tutti i dipendenti ed ha libero accesso a tutta la documentazione societaria, nonché ha la possibilità di acquisire direttamente dati ed informazioni rilevanti dai soggetti aziendali.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione deve monitorare l'operato dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione approva, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, una dotazione annuale di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività dell'Organismo medesimo.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

In ogni caso, in considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni di sua scelta.

6.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza: *reporting* nei confronti degli organi societari

Nei confronti del Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di:

1. inviare il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
2. comunicare immediatamente eventuali problematiche significative scaturite dalle attività svolte;
3. relazionare per iscritto, almeno annualmente, in merito alle proprie attività e, in particolare, in merito all'attuazione del Modello da parte di Hella, nonché in merito alla verifica sugli atti e sulle procedure di cui al successivo capitolo secondo le modalità ivi previste;
4. comunicare per iscritto eventuali violazioni del Modello di cui sia stato informato o che abbia direttamente riscontrato e che non siano già a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza inoltre deve:

1. contribuire al processo di formazione e di informazione nei confronti del personale con le modalità indicate nel successivo capitolo;
2. fare richiesta espressa di incontrare, quando lo ritiene necessario, il Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello od a specifici eventi critici. Il Consiglio di Amministrazione non può rifiutarsi senza validi motivi.

L'Organismo di Vigilanza può, infine, valutando le singole circostanze:

1. comunicare per iscritto i risultati dei propri accertamenti ai dipendenti interessati, che comunicano all'Organismo di Vigilanza il piano delle azioni di miglioramento con i relativi interventi predisposti;
2. segnalare per iscritto al Consiglio di Amministrazione eventuali comportamenti/azioni non in linea con il Modello e con le procedure aziendali al fine di:
 - fornire alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari tutte le informazioni a sua disposizione;
 - dare indicazioni volte ad evitare il ripetersi dell'accadimento.

Nel più breve tempo possibile, l'Organismo di Vigilanza comunica per iscritto gli accadimenti indicati al punto 2 al Consiglio di Amministrazione e richiede contestualmente il supporto dei dipendenti in grado di collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni idonee ad impedirne il ripetersi.

Gli eventuali incontri tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione sono documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali.

6.4. Verifiche periodiche - monitoraggio

L'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi eventualmente di consulenti, svolge specifiche

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

attività di *audit* sulla realtà di Hella S.p.A. con:

1. interventi “a piano”;
2. interventi mirati in caso di:
 - specifica richiesta formulata da parte degli Organi sociali;
 - indizi di situazioni a rischio derivanti da flussi informativi ricevuti in applicazione del Modello predisposto;
 - segnalazioni di situazioni a rischio.

Nella predisposizione degli interventi “a piano”, l’Organismo di Vigilanza tiene conto dei seguenti indici di sensibilità:

1. eventuale coinvolgimento pregresso di una funzione/ruolo aziendale in fatti reato di cui al Decreto;
2. grado di regolamentazione delle attività tramite procedure;
3. valutazione dei fattori di rischio;
4. innovazione dei profili di *business* o criticità/aspetti operativi rilevanti rispetto agli stessi.

Sulla base di tali verifiche l’Organismo di Vigilanza predispone il rapporto annuale che evidenzi le problematiche riscontrate e ne individui le azioni correttive da intraprendere.

7. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di agevolare l’attività di vigilanza sull’efficacia del Modello, devono essere trasmesse per iscritto (anche tramite posta elettronica) all’Organismo di Vigilanza, da parte dei Destinatari, tutte le informazioni ritenute utili a tale scopo, tra cui a titolo esemplificativo:

1. le criticità che possano essere significative ai fini della corretta applicazione del Modello, emerse dalle attività di controllo svolte dai Manager;
2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche eventualmente nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
3. comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura proceda per i reati previsti dal Decreto;
5. notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza - nell’ambito dei procedimenti disciplinari svolti - delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati alla commissione di alcuno dei reati di cui al Decreto ovvero si riferiscano al sistema disciplinare;
6. notizie relative a significativi cambiamenti organizzativi e/o operativi;
7. mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

8. violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro;
9. segnalazioni di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

In ogni caso, le persone identificate dall'Organismo di Vigilanza inviano periodicamente allo stesso i flussi informativi definiti e tengono a disposizione per le eventuali verifiche la documentazione di supporto.

Tutti i Destinatari hanno il dovere d'informare l'Organismo di Vigilanza su qualunque fatto o comportamento sanzionabile quale reato previsto come presupposto dal Decreto o, in ogni caso, non in linea con il Modello.

I flussi informativi e la documentazione rilevante ai fini dell'applicazione del Modello sono conservati da parte dell'Organismo di Vigilanza per un periodo di cinque anni e dovranno essere oggetto di "passaggio di consegne" in caso di avvicendamento.

8.FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**8.1 Segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza**

Sono stati creati canali di comunicazione "dedicati", al fine di agevolare il processo di comunicazione da parte dei soggetti che vengano in possesso delle informazioni di cui al paragrafo precedente, nonché di notizie relative alla commissione di reati o a comportamenti non in linea con il Modello e/o il Codice di Condotta.

In particolare, le segnalazioni potranno essere effettuate con le seguenti modalità:

- a mezzo posta indirizzata a Organismo di Vigilanza Hella S.p.A., Via S. Bovio, 1/3, 20054 Segrate (MI);
- via *e-mail* ODV231@HELLA.COM

8.2 Segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. Whistleblowing)

La Società, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 che disciplina la protezione delle persone che segnalano la violazione delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo (c.d. *whistleblowing*), oltre a quanto previsto nel paragrafo precedente ha adottato il portale **TellUS!** per le segnalazioni relative alla violazione i) delle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01 nonché ii) delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il portale garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società ha altresì adottato una procedura – che costituisce parte integrante del presente Modello - in cui sono definite le modalità di gestione della segnalazione; tale documento è disponibile sulla intranet ed è pubblicato sul sito internet al fine di garantirne la conoscibilità.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

Per coloro i quali i) effettuano ritorsioni nei confronti dei segnalanti, ii) ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione, iii) non istituiscono canali di segnalazione, iv) non adottano procedure per la effettuazione e la gestione delle segnalazioni o tali procedure non siano in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, v) non svolgono attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, vi) sono stati condannati, anche in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia o in sede civile, quando hanno agito con dolo o colpa grave, si applica il sistema sanzionatorio previsto al Cap. 10 del presente Modello.

9. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

9.1 Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, Hella S.p.A. ritiene necessario garantire un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti giuridici rilevanti con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti all'interno della Società siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione al ruolo ed alle funzioni svolte dai Destinatari.

L'attività di formazione ed informazione è promossa dal Consiglio di Amministrazione, che si avvale del contributo dell'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria: l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare. All'esito dei corsi di formazione relativi al D.Lgs. 231/2001 ed alle previsioni del Modello è prevista l'esecuzione di un test di apprendimento: l'OdV ha cura di esaminare i risultati dei test e di monitorare la partecipazione del personale invitato, provvedendo – laddove necessario - anche ad organizzare eventuali sessioni di recupero per gli assenti giustificati.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

9.2 Componenti degli organi sociali, dirigenti e responsabili di funzione

La formazione dei componenti degli organi sociali, del personale dirigente e/o dei soggetti responsabili di funzione, avviene attraverso seminari in aula che sono ripetuti almeno triennialmente o attraverso modalità informatica. Quale strumento di comunicazione ed informazione sono predisposti strumenti di comunicazione interna quali, ad esempio, la diffusione di comunicati informativi via *e-mail*. L'attività di formazione periodica viene svolta avendo cura di rispettare i seguenti contenuti minimi:

1. esplicazione delle prescrizioni del Decreto, in particolare: i reati previsti e considerati di particolare rilievo rispetto alle attività svolte dalla Società, le sanzioni previste, i Destinatari, le condizioni per la contestazione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il concetto di "condizione esimente" con particolare attenzione ai concetti di "Modello", "Organismo di Vigilanza", "elusione fraudolenta del Modello" e di "adeguata vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

2. esame delle caratteristiche e delle finalità del Modello, e, in particolare, dei criteri di comportamento da seguire nello svolgimento delle attività nelle aree a rischio al fine di evitare la commissione dei reati ivi previsti;
3. descrizione dei requisiti, della composizione e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza con specifica indicazione degli strumenti messi a disposizione per eventuali segnalazioni;
4. indicazione dei destinatari del sistema sanzionatorio e delle modalità con le quali è stabilita l'entità della sanzione da comminare in caso di violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione del Modello.

Quanto sopra costituisce una formazione di base cui potranno essere aggiunti contenuti specifici, definiti caso per caso secondo la necessità, anche con riferimento a categorie mirate di destinatari o temi specifici di particolare rilievo.

9.3 Altro personale

La formazione di base della restante tipologia di personale è promossa dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, rispettando i contenuti minimi della formazione di base previsti nel paragrafo precedente.

9.4 Personale neo assunto

La formazione del personale neo assunto di Hella S.p.A. avviene secondo i criteri previsti nel presente capitolo. In considerazione della possibile asimmetria tra momento dell'inserimento nella Società ed erogazione dei corsi pianificati, ai neo assunti viene subito fornita copia del Codice di Condotta e del Modello, previa firma di un modulo per presa visione ed accettazione.

La formazione di base deve comunque essere svolta da ogni neo assunto al momento dell'inserimento nell'organico.

9.5 Informativa a collaboratori esterni

I Destinatari non dipendenti sono invitati a rilasciare, a cura della funzione incaricata di gestire il relativo contratto, una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la conoscenza del contenuto del Decreto Legislativo 231/01 e del Codice di Condotta con l'impegno ad osservarne le prescrizioni e a non tenere condotte suscettibili di comportare il coinvolgimento della Società in fatti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

9.6 Aggiornamenti formativi

Gli interventi di formazione sono rinnovati in caso di interventi normativi che estendano la responsabilità dell'ente anche ad ulteriori reati precedentemente non contemplati dal D.Lgs 231/2001 e in ogni caso, ove vi siano significativi mutamenti organizzativi e/o operativi della Società.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**10.1. La funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il sistema disciplinare, diffuso al personale tramite idonei strumenti (*intranet*, affissione in bacheca, ecc.), è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nel "CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi" vigente ed è ispirato ai seguenti principi:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (per il che, la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; insieme le due parti sono denominate "sistema disciplinare") e tiene conto di comportamenti recidivi;
2. individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure richiamate dal Modello stesso, il tutto nel rispetto delle relative norme giuslavoristiche e delle prescrizioni normative applicabili;
3. prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione ed in generale a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del sistema disciplinare.

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte da Hella S.p.A. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

Il sistema disciplinare è reso pubblico e diffuso a cura del Consiglio di Amministrazione con il supporto del Responsabile Risorse Umane mediante gli strumenti più opportuni quali ad esempio la pubblicazione del Modello sulla bacheca aziendale e l'invio attraverso posta elettronica a tutti i dipendenti.

È affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del sistema disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 nonché, di informare il Consiglio di Amministrazione della Società affinché provveda ad aggiornare, modificare e/o integrare il sistema disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

Il sistema disciplinare di seguito delineato si applica anche nei confronti di coloro che:

- commettono ritorsioni nei confronti del segnalante, ostacolano o tentano di ostacolare la segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. 24/2023);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

- non hanno istituito i canali di segnalazione, non hanno adottato le procedure per la gestione delle segnalazione e/o non svolgono attività di verifica delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. 24/2023);
- per i fatti oggetto di segnalazione sono stati condannati, anche in primo grado, per i reati di diffamazione e calunnia o in sede civile, quando hanno agito con dolo o colpa grave.

10.2 Sistema disciplinare nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, da parte dei lavoratori di Hella S.p.A. costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente sistema disciplinare, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti della Società - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo "Statuto dei Lavoratori"), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzione e servizi ("CCNL") e, segnatamente, quelli di cui all'articolo 215 dello stesso.

Più precisamente, ai fini del presente sistema, i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

- 1) biasimo verbale comminato per le mancanze lievi;
- 2) biasimo scritto, multa o sospensione comminati per le infrazioni disciplinari che non sono di gravità tale da determinare il licenziamento per giusta causa;
- 3) licenziamento disciplinare per gravi infrazioni alla disciplina o che provochi alla Società grave nocimento morale o materiale o che compia azioni che siano considerate delittuose a termini di legge.

Fermi restando gli obblighi di Hella S.p.A. nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti sanzionabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Hella S.p.A. ai fini del presente sistema disciplinare, in quanto ritenuti e riconosciuti da Hella S.p.A. stessa come illeciti disciplinari, sono:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello che abbiano prodotto conseguenze ma che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contenute nel Modello oppure delle procedure interne previste nel Modello stesso, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, oppure che costituiscano fattispecie penalmente rilevanti, indipendentemente dal fatto che abbiano determinato o meno il coinvolgimento di Hella S.p.A. nell'ambito di un procedimento per la responsabilità amministrativa degli enti.

In particolare, è punito con sanzione non inferiore a:

- richiamo verbale, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 1;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E

CONTROLLO

- multa, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 2;
- licenziamento, il lavoratore che commetta l'infrazione di cui al punto 3.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di 2 anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

È affidato al Responsabile Risorse Umane il compito di fornire supporto al Consiglio di Amministrazione, nelle operazioni di accertamento e di irrogazione delle suindicate sanzioni. A tal fine, la stessa si avvarrà dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza che sarà chiamato ad esprimere un parere non vincolante. Tuttavia, qualora il Consiglio di Amministrazione dovesse assumere una decisione non conforme al suddetto parere, dovrà motivarne le ragioni.

La funzionalità della procedura di accertamento e di comminazione prescinde dalla pendenza di un eventuale procedimento penale.

10.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Con riguardo ai dirigenti, in assenza di un sistema disciplinare applicabile agli stessi ed in considerazione del particolare rapporto fiduciario con la Società, in caso di violazione dei principi generali del Modello adottato e delle regole di comportamento imposte dal Codice di Condotta, il Consiglio di Amministrazione assume nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, fino al licenziamento, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

10.4 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano la Società e ne manifestano dunque l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti, i soci ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione delle regole interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informerà tempestivamente e formalmente i rappresentanti del socio di controllo che provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

10.5 Sanzioni nei confronti dei *Partner*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E**CONTROLLO**

Ai fini del presente sistema disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei *Partner* della Società:

1. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice di Condotta;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di Hella S.p.A.

In particolare, ai fini del presente sistema disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei *Partner* sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto (ad esempio: a) clausole con le quali si preveda che la violazione di cui al punto 2) costituisce grave inadempimento del contratto; b) clausole risolutive espresse per violazione di cui al punto 3).

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'Organismo di Vigilanza verifica che il soggetto referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati con richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante oppure con formale atto di messa in mora, oppure con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, oppure risolvendo il rapporto contrattuale a seconda dei casi e della gravità dei comportamenti riscontrati.

Resta comunque salvo ed impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito da Hella S.p.A. a seguito di simili infrazioni.