

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 Parte Generale

Hawk AML S.r.l.

N° REVISIONE	DATA REVISIONE	NOTE
01	09.10.2020	Prima emissione
02	01.12.2020	Revisione

INDICE

1. PREMESSA	3
1.1 Struttura del Modello 231 di Hawk AML S.r.l.....	3
2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	3
2.1 Le sanzioni	4
2.2 La funzione esimente del Modello Organizzativo	5
2.3 Linee guida di Confindustria.....	5
2.4 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231	6
2.5 Whistleblowing.....	6
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI HAWK AML S.R.L.	7
3.1 Le caratteristiche della Società e del Gruppo.....	7
3.2. Motivazioni e finalità perseguite con l'adozione del Modello.....	7
3.3. La costruzione del Modello di Hawk AML S.r.l.	8
3.3.1. Identificazione dei processi e delle attività a rischio (c.d. Attività Sensibili).....	8
3.3.2. Identificazione e analisi degli attuali presidi di controllo	9
3.3.3. Il sistema di controllo preventivo e il Modello di Hawk AML S.r.l.	9
3.4. Regole per l'aggiornamento del Modello 231	13
4. Organismo di Vigilanza.....	13
4.2. Identificazione e Nomina	13
4.3. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza.....	14
4.4. Funzioni, poteri e doveri	16
4.5. Reporting.....	17
4.6. Flussi informativi	18
4.6.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi	18
4.7. Controlli.....	19
5. Formazione del personale e diffusione del modello	20
5.2. Pubblicità e diffusione del Modello	20
5.3. Formazione del Personale	20
5.4. Informativa a collaboratori esterni e partner	20
6. Sistema disciplinare	20

1. Premessa

Hawk AML S.r.l. (di seguito “Hawk” o la “Società”) ha deciso di procedere alla formale adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello 231” o “Modello Organizzativo”) come previsto dal Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni (di seguito anche “Decreto 231”, “D. Lgs. 231/01” o semplicemente “Decreto”).

In data 16.11.2020 l’Amministratore Unico di Hawk AML S.r.l. ha adottato per la prima volta il Modello Organizzativo.

In data 01.12.2020, a seguito dell’acquisizione della totalità delle quote della società da parte di Cerved Group S.p.A., il Consiglio di Amministrazione ha provveduto all’approvazione ed adozione dell’attuale formulazione del Modello Organizzativo.

Successivi aggiornamenti del Modello 231 saranno effettuati, a titolo esemplificativo, in occasione:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali;
- dell’evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di audit interno;
- dell’evoluzione del quadro normativo, con particolare riferimento alle novità introdotte in materia di lotta alla corruzione e segnalazione degli illeciti.

Il Modello e i principi in esso contenuti sono destinati ai componenti degli Organi Sociali, a tutti i Dipendenti e, più in generale, a tutti i soggetti che svolgono in favore di Hawk AML S.r.l. la propria attività lavorativa e ad ogni altro soggetto, persona fisica o giuridica, con cui Hawk AML S.r.l. entri in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari (di seguito anche “Destinatari”).

1.1 Struttura del Modello 231 di Hawk AML S.r.l.

Il Modello Organizzativo adottato da Hawk AML S.r.l. è composto da una Parte Generale e dalle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio, ossia:

- **Parte Speciale A** - Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio;
- **Parte Speciale B** - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **Parte Speciale C** - Reati societari, incluso il reato di corruzione fra privati;
- **Parte Speciale D** - Delitti di omicidio colposo e lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- **Parte Speciale E** - Reati di Criminalità Organizzata, Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria; Reati di Ricettazione, Riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio; Reati contro l’impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare e Reati Transnazionali;
- **Parte Speciale F** - Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, dei Reati contro l’industria ed il commercio e dei Reati in materia di violazione del diritto d’autore.
- **Parte Speciale G** – Reati Tributari.

Ulteriori documenti che costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo adottato dalla Società sono:

- il documento di Risk Assessment;
- il Catalogo dei reati;
- il Sistema Disciplinare.

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (analoga alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal Decreto comprende i reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del Decreto sono i seguenti:

- a) l'individuazione degli autori del reato, che possono essere:
- persone fisiche che rivestono posizione di vertice (“apicali”), di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di altra unità organizzativa o persone fisiche che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo;
 - persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
- b) la definizione delle specifiche tipologie di reato la cui commissione può determinare la responsabilità ex Decreto 231 (i “Reati”):
- (i) **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 D. Lgs 231/2001);**
 - (ii) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001);**
 - (iii) **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001);**
 - (iv) **Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D. Lgs. 231/2001);**
 - (v) **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001);**
 - (vi) **Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 bis1 del D. Lgs. 231/2001);**
 - (vii) **Reati societari (art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001);**
 - (viii) **Corruzione tra Privati ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 ter, comma 2, par. s) bis del D. Lgs. 231/2001);**
 - (ix) **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001);**
 - (x) **Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1 del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xi) **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xii) **Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 sexies del D. Lgs 231/2001);**
 - (xiii) **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xiv) **Reati di ricettazione, riciclaggio e reimpiego di denaro, beni o utilità provenienti da reato, nonché auto riciclaggio (art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xv) **Delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art. 25 novies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xvi) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 decies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xvii) **Reati ambientali (art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xviii) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xix) **Razzismo e xenofobia (art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xx) **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del D. Lgs. 231/2001);**
 - (xxi) **Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001).**

La responsabilità amministrativa dell’Ente sorge, inoltre, anche in relazione ai reati introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10, che ha esteso la responsabilità degli enti anche alle ipotesi di commissione dei c.d. reati transnazionali ossia i reati puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni coinvolgenti un gruppo criminale organizzato e commessi (i) in più di uno Stato; (ii) in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; (iii) in uno Stato ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; (iv) in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

2.1 Le sanzioni

Le sanzioni previste a carico della Società per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

Le sanzioni interdittive, che hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) 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 quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative e/o da omesso controllo; b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2.2 La funzione esimente del Modello Organizzativo

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente.

Nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza (anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i dipendenti, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2.3 Linee guida di Confindustria

Su espressa indicazione del Legislatore, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia e ritenuti da questo idonei a prevenire i reati.

Hawk AML S.r.l., per la predisposizione del Modello, si è ispirata anche alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, integrate in data 24 maggio 2004 con la "*Appendice integrativa in tema di reati societari*", successivamente aggiornate in data 2 aprile 2008 e da ultimo revisionate, aggiornate e integrate nel mese di Marzo 2014¹. Inoltre, è stata tenuta in considerazione la circolare emessa in data 12 giugno 2015 da Confindustria con riferimento all'auto riciclaggio.

¹ Le Linee Guida sono state sottoposte al vaglio del Ministero della Giustizia che il 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Infine, il Modello recepisce i principi da ultimo segnalati da Confindustria in materia di responsabilità amministrativa nell'ambito dei gruppi di società, e i suggerimenti utili a scongiurare il rischio di coinvolgimento di più società del medesimo gruppo per un reato commesso da una sola di tali società.

Resta inteso che la scelta di non seguire, in alcuni punti specifici, le Linee Guida, non inficia la validità del Modello. Questo, infatti, essendo stato redatto con riferimento alla peculiarità della Società può discostarsi dalle Linee Guida, che per loro natura hanno carattere generale.

2.4 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

In data 19 febbraio 2019 il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ("CNDCEC") ha emanato un documento denominato "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*".

Il documento è frutto dell'attività svolta da un Gruppo di lavoro multidisciplinare (CNDCEC, Consiglio Nazionale Forense e delle principali associazioni di categoria - ABI e Confindustria) e fornisce spunti importanti per:

- la definizione di principi da seguire per la predisposizione dei Modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 da parte delle imprese;
- l'individuazione di norme di comportamento dei componenti degli Organismi di Vigilanza;
- l'elaborazione di alcune proposte di modifiche normative in relazione alle maggiori criticità emerse nel corso degli anni di implementazione del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello Organizzativo della Società risulta coerentemente elaborato rispetto ai principi elaborati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

Resta inteso che la scelta di non seguire, in alcuni punti specifici, dei "*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" non inficia la validità del Modello Organizzativo.

2.5 Whistleblowing

In data 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 del 30 novembre 2017, prevedendo "*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*".

L'art. 2 della predetta legge ha modificato profondamente l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, introducendo i commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*.

In particolare, il novello comma 2 *bis* sancisce come i modelli organizzativi debbano prevedere:

- (i) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati dall'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del Decreto, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente medesimo, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dell'esercizio delle funzioni svolte; il / i canale / i deve/devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- (ii) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, attraverso modalità informatiche, la riservatezza dell'entità del segnalante;
- (iii) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, sia diretti che indiretti, nei confronti del segnalante per qualsiasi motivo collegato direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- (iv) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, sanzioni che devono essere inserite nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

L'art. 6 del Decreto, poi, al comma 2 *ter*, introduce la possibilità di avanzare ricorso (ad opera del segnalante o dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo) presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, avverso le eventuali misure discriminatorie adottate nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni.

Il comma 2 *quater* del medesimo articolo, infine, sancisce la nullità del licenziamento distorsivo o discriminatorio del segnalante, nonché la nullità del mutamento di mansioni ex art. 2103 Cod. Civ. e di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto segnalante. Inoltre è stato previsto l'onere in capo al datore di lavoro di dimostrare, qualora sussistano controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro sorte successivamente alla segnalazione, che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione medesima.

La modifica normativa è dunque volta ad incoraggiare la segnalazione di condotte illecite nell'interesse dell'integrità dell'ente, tutelando il soggetto segnalante da eventuali effetti negativi che potrebbero ripercuotersi sullo stesso a seguito della segnalazione.

La Società, a seguito dell'introduzione della normativa in esame, ha adottato la "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni" (la "Procedura"); tale procedura, in ottemperanza a quanto previsto dal nuovo art. 6 comma 2 *bis* del D. Lgs. 231/2001 (i) identifica i canali per la presentazione delle segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e di violazioni del presente Modello 231, (ii) prevede un canale di segnalazione idoneo a garantire, attraverso modalità informatiche, la riservatezza dell'entità del segnalante, e (iii) prevede il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, sia diretti che indiretti, nei confronti del segnalante per qualsiasi motivo collegato direttamente o indirettamente alla segnalazione.

In particolare, la Procedura definisce nel dettaglio l'ambito di applicazione, le condotte segnalabili, le modalità di presentazione e il processo di gestione delle segnalazioni e costituisce pertanto un protocollo trasversale di comportamento che integra il presente Modello 231 e che deve dunque essere applicato da tutti i destinatari del medesimo.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Hawk AML S.r.l.

3.1 Le caratteristiche della Società e del Gruppo

Hawk AML è una Società a responsabilità limitata a capitale privato presente sul mercato dal 2012.

L'oggetto sociale di Hawk AML S.r.l. consiste nell'offerta di soluzioni a supporto della funzione *Compliance* nella prevenzione e della gestione del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, con la fornitura di *software*, prodotti e servizi appositamente sviluppati.

La Società svolge, altresì, attività connesse, strumentali, o comunque utili per il conseguimento dell'oggetto sociale, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

4. Creazione di processi d'ingegnerizzazione applicati alle procedure di vigilanza del settore bancario;
5. creazione di modelli di sviluppo standardizzati, differenziabili in funzione della tipologia degli intermediari finanziari e delle aziende;
6. fornitura di servizi progettuali che garantiscono il rispetto dei tempi, dei costi e della qualità dei servizi;
7. offerta di economie di scala nelle attività di sviluppo, implementazione e manutenzione;
8. fornitura di servizi accessori in modalità *outsourcing* a supporto delle funzioni preposte, *in primis* la Funzione Antiriciclaggio.

3.2. Motivazioni e finalità perseguite con l'adozione del Modello

Hawk AML S.r.l., al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità alle prescrizioni del Decreto.

Il Modello 231 si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla prevenzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Hawk AML S.r.l. la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di

sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono, comunque, contrari ai principi etici cui Hawk AML S.r.l. intende attenersi.

3.3. La costruzione del Modello di Hawk AML S.r.l.

Nella predisposizione del Modello 231 si sono tenute nella massima considerazione le migliori prassi in materia di sistema di controllo interno e gestione dei rischi e le indicazioni fornite da Decreto 231 stesso.

Il percorso indicato dai riferimenti sopra citati per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali.

3.3.1. Identificazione dei processi e delle attività a rischio (c.d. Attività Sensibili)

All'esito di una preliminare fase di ricognizione della documentazione ufficiale utile alla realizzazione dell'analisi, è stata condotta una mappatura di dettaglio dell'operatività aziendale, articolata sulla base delle Funzioni della Società e dei processi che le stesse gestiscono. È seguita un'analisi dettagliata di ciascuna singola attività, specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, nonché la sussistenza o insussistenza di ciascuna delle ipotesi di reato indicate dal Decreto. Le risultanze della fase in commento, comprensive dell'elencazione tipologica delle attività nel cui ambito è stato riscontrato un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, hanno portato alla realizzazione del processo di risk assessment delle Attività Sensibili.

Ad esito dell'attività di assessment del rischio di compimento di uno dei reati previsti dal Decreto e in ragione dell'oggetto sociale e dell'operatività caratteristica, la Società ha ritenuto applicabili le ipotesi rientranti nelle seguenti famiglie di reato:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Delitti di criminalità organizzata;
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati societari;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Reati di Ricettazione, riciclaggio e reimpiego di denaro, beni o utilità provenienti da reato, nonché autoriciclaggio;
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Reati tributari;

- Reati Transnazionali².

In ragione delle analisi effettuate, la Società ha ritenuto improbabile la realizzazione di condotte illecite a proprio beneficio rientranti nelle seguenti categorie:

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Delitti contro la personalità individuale³;
- Abusi di mercato;
- Reati ambientali;
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Gli illeciti citati sono stati considerati astrattamente improbabili, in generale, in considerazione dei seguenti parametri:

- natura dell'attività effettivamente svolta dalla Società, tale da impedire la verifica dei presupposti di tali reati o comunque da non consentirne la commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- caratteristiche e volumi delle operazioni interessate.

Tali conclusioni sono state confermate dall'insussistenza di precedenti casi di "malpractice" (c.d. analisi storica) con riferimento alle fattispecie sopra elencate o comunque a comportamenti potenzialmente idonei ad integrarle.

Ciò detto, resta fermo il fatto che ogni condotta che eventualmente possa integrare uno dei predetti reati deve essere accuratamente evitata e ogni eventuale situazione di potenziale rischio portata, senza indugio, a conoscenza dell'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

3.3.2. Identificazione e analisi degli attuali presidi di controllo

Per ciascuna delle Attività Sensibili identificate, si è successivamente proceduto ad individuare ed esaminare i concreti controlli in essere. Tale attività ha avuto il duplice obiettivo i) di valutare l'idoneità dei controlli con riferimento alle Attività Sensibili, i reati rilevanti ai sensi del Decreto e ii) di individuare le eventuali carenze del sistema di controllo e gestione dei rischi esistente.

3.3.3. Il sistema di controllo preventivo e il Modello di Hawk AML S.r.l.

In ragione di quanto esposto in precedenza, vengono di seguito illustrate le principali componenti del sistema di controllo preventivo giudicate idonee a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sulle Attività Sensibili:

- (a) **Codice Etico:** l'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui l'impresa intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Deve costituire profilo di riferimento per

² Si rammenta che nel ratificare la Convenzione ed i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001 (c.d. Convenzione di Palermo), la legge del 16 marzo 2006, n. 146 (artt. 3 e 10) ha ampliato l'ambito di operatività del Decreto, definendo altresì la nozione di "reato transnazionale". In particolare, trattasi del reato, punito per le persone fisiche con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, che vede coinvolto un gruppo criminale organizzato e che: sia commesso in più di uno Stato ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. La persona giuridica/ente è responsabile per tali reati, compiuti nel suo interesse o a suo vantaggio, qualora presentino il carattere di transnazionalità come sopra definito.

³ Per i reati contro la persona e per quelli correlati alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, nonché per i reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, si è scelto di non procedere ad un'analisi ad hoc sulla base delle caratteristiche dell'oggetto sociale, delle attività effettivamente svolte dalla Società e dei presupposti organizzativi ritenuti necessari alla realizzazione dell'illecito.

ogni realtà imprenditoriale la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici. Tali principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti, o invece essere oggetto di autonoma previsione;

- (b) **Sistema Organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro:** lo standard vale soprattutto per l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni; deve inoltre tenere traccia della copertura temporale degli incarichi. Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti. Essi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso il conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal decreto 231;
- (c) **Linee guida, procedure e istruzioni aziendali:** lo standard si fonda sull'esistenza di linee guida, procedure o istruzioni aziendali idonei a fornire principi generali di comportamento, identificazione delle funzioni aziendali incaricate di gestire un determinato processo e dei relativi ruoli e responsabilità, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché ogni altro elemento necessario o utile a disciplinare l'attività sensibile di volta in volta considerata;
- (d) **Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi ("SCieGR"):** il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi contribuisce a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali e nel rispetto di leggi e regolamenti, ivi compreso il Decreto stesso;
- (e) **Sistema di deleghe e procure:** in linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle Attività Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale. Si intende per "delega" un atto interno di attribuzione di funzioni e compiti. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega". La Società valuta di volta in volta, sulla base di criteri quantitativi (frequenza dei rapporti con la P.A.) e qualitativi (importanza della relazione con la P.A.), l'opportunità e il grado di formalizzazione dei poteri attribuiti a colui che, all'interno o per conto della società stessa, si interfaccia con gli incaricati della Pubblica Amministrazione.
L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il rispetto del sistema di deleghe e procure attuato dalla Società e la loro coerenza con i principi e le regole generali sopra indicate. Nel contempo, all'esito delle verifiche l'OdV raccomanda le eventuali modifiche o integrazioni allorché il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- (f) **Ruoli e responsabilità:** lo standard concerne la formale identificazione di ruoli e responsabilità di coloro che sono coinvolti nell'attività sensibile (es. intrattenimento di rapporti con Soggetti Pubblici, rispetto degli iter autorizzativi);
- (g) **Segregazione delle funzioni:** separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo;
- (h) **Tracciabilità, archiviazione e conservazione della documentazione:** la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante del processo nonché la corretta e documentata archiviazione e conservazione della documentazione rilevante in relazione a ciascun processo. Tale presidio mira ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica;

- (i) **Controlli e monitoraggio:** svolgimento di attività di verifica (periodica o ad hoc) in relazione a ciascun processo aziendale e monitoraggio dello svolgimento delle attività in conformità a quanto previsto nel Modello (anche in coordinamento tra diverse Strutture aziendali) nonché delle tempistiche previste per lo svolgimento delle singole attività (ove applicabile). Monitoraggio di eventuali cambiamenti organizzativi (es. acquisizioni/dismissioni di società, internalizzazione / esternalizzazione di attività) che potrebbero avere impatto sullo svolgimento delle attività aziendali e sulla attribuzione delle competenze alle singole Funzioni aziendali;
- (j) **Clausole contrattuali:** inserimento all'interno dei contratti che regolano lo svolgimento dell'attività sensibile di apposite clausole che prevedano ad esempio: i) la dichiarazione da parte della controparte di conoscere e di impegnarsi a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo della Società; ii) la facoltà in capo alla Società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi;
- (k) **Flussi informativi:** lo standard richiede che il soggetto responsabile dell'attività sensibile/processo di volta in volta considerato comunichi all'Organismo di Vigilanza e agli ulteriori organi aziendali interessati eventuali informazioni rilevanti in relazione alla specifica attività/processo, e in particolare la eventuale conoscenza di situazioni in cui l'attività sensibile/processo sia stato posto in essere in violazione delle linee guida o procedure aziendali in vigore; richiede inoltre la predisposizione e l'aggiornamento di report periodici riepilogativi contenenti informazioni rilevanti in relazione all'attività sensibile/processo di volta in volta rilevanti;
- (l) **Informazioni prodotte dall'ente (IPE – Sistemi Informativi):** lo standard fa riferimento all'utilizzo di fogli di calcolo e report (standard, customizzati o ad-hoc), che possono essere generati dal sistema o preparati manualmente o costituiti da una combinazione di entrambi. L'IPE è soprattutto utilizzato nello svolgimento delle attività di controllo e procedure contabili relative al controllo interno sulla rendicontazione finanziaria;
- (m) **Sistema di controllo dei flussi finanziari:** in conformità al contenuto dell'art. 6, comma 2, lettera c) del Decreto, la Società ha individuato le modalità di gestione delle risorse finanziarie. La gestione finanziaria è supportata da processi autorizzativi delle spese strutturati e da strumenti informatici dedicati, impostati su workflow coerenti con i poteri di spesa e i ruoli organizzativi formalmente definiti.

Tali sistemi e processi sono ispirati ai principi di:

- separazione dei compiti (il soggetto richiedente la spesa è diverso dal soggetto che l'autorizza che è diverso da chi materialmente effettua il pagamento e lo registra);
- tracciabilità di tutti i movimenti finanziari e riconciliabilità degli stessi con il sistema amministrativo-contabile;
- individuazione del rationale della spesa da sostenere;
- previsione di forme di pagamento standard;
- identificazione dei destinatari dei flussi.

Le operazioni di finanza straordinaria sono materia di competenza del Consiglio d'Amministrazione che delega le persone ad adempiere a queste operazioni nel rispetto di quanto previsto nello statuto e nell'atto costitutivo della Società. Le operazioni di gestione ordinaria sono gestite con istituti di credito di riconosciuta notorietà e nel rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti. Gli organi di controllo interno ed esterno effettuano, sulla gestione delle risorse finanziarie, gli opportuni e periodici controlli indipendenti;

- (n) **Sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro** (gestione operativa e monitoraggio);
- (o) **Presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di coinvolgimento della Società per un reato commesso da una sola delle società del Gruppo.**

Tra le misure previste, da considerarsi anche in alternativa tra di loro, vanno evidenziate:

- l'autonoma attività di predisposizione e revisione del proprio Modello da parte di ciascuna società del gruppo;
- la specifica analisi, nella fase di redazione del Modello, delle attività e dei processi svolti in outsourcing da altre società del gruppo;

- la nomina di un autonomo Organismo di Vigilanza, con membri tra loro anche diversi, per ciascuna società del gruppo, con possibili forme di coordinamento tra i diversi organismi, ma mai con la prevalenza gerarchica di quello della capogruppo;
 - l'evidenza dei processi integrati che coinvolgono l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario (es. bilancio consolidato) nel Modello della controllante;
 - lo svolgimento dell'attività di direzione e coordinamento anche attraverso comunicazioni in forma ufficiale;
- (p) **Comunicazione al personale e sua formazione:** sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento e devono essere diversamente modulati in base ai destinatari: i dipendenti nella loro generalità, quelli che operano in specifiche aree di rischio/attività sensibili, i componenti degli organi sociali ecc. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi informativi e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Inoltre, occorre consentire l'accesso e la consultazione della documentazione costituente il Modello anche attraverso l'intranet aziendale. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione modulato in funzione dei livelli dei destinatari. Esso deve illustrare le ragioni di opportunità - oltre che giuridiche - che ispirano le regole e la loro portata concreta. In proposito, è opportuno prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro periodicità, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi, l'aggiornamento sistematico dei contenuti degli eventi formativi in ragione dell'aggiornamento del Modello.
- È importante che l'attività di formazione sul decreto 231 e sui contenuti dei modelli organizzativi adottati da ciascun ente sia promossa e supervisionata dall'Organismo di Vigilanza della società, che a seconda delle singole realtà potrà avvalersi del supporto operativo delle funzioni aziendali competenti o di consulenti esterni. Inoltre, il modello dovrebbe prevedere le modalità di erogazione della formazione (sessioni in aula, e-learning). Particolare attenzione va prestata alle iniziative formative erogate in modalità e-learning, ampiamente diffuse nelle grandi organizzazioni e/o nelle realtà con dispersione del personale a livello territoriale. Al riguardo, è necessario assicurare, sin dalla fase progettuale, adeguati test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti, nonché implementare un idoneo sistema di monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione da parte dei destinatari, corredato da opportuni interventi correttivi a fronte di comportamenti anomali. In ogni caso, è auspicabile che la formazione in e-learning sia accompagnata anche da attività più tradizionali (formazione in aula o "in presenza"), favorendo un mix equilibrato degli strumenti da costruire in ottica risk based, privilegiando per le attività più onerose (formazione in aula) i profili professionali maggiormente esposti alle aree di rischio individuate;
- (q) **Analisi e informazioni di supporto:** lo standard fa riferimento ad analisi e informazioni di supporto predisposte per riassumere con accuratezza e precisione i dati di sintesi/consuntivi relativi allo svolgimento di una determinata attività aziendale e richiede che tali dati siano preventivamente esaminati e verificati da un responsabile dotato delle necessarie competenze e qualifiche al fine di intercettare tempestivamente eventuali errori;
- (r) **Predeterminatezza e misurabilità:** lo standard richiede il rispetto di criteri di predeterminatezza e misurabilità in relazione alla definizione di meccanismi di determinazione della componente variabile di corrispettivi, commissioni e incentivi da parte della Società e l'utilizzo di sistemi informatici per il calcolo automatico di tale componente variabile;
- (s) **Certificazione prestazioni:** certificazione della prestazione resa nei confronti della Società da parte del soggetto terzo di volta in volta interessato dall'attività sensibile, con relativa valutazione di congruità della prestazione;

- (t) **Sistemi di controllo integrato:** essi devono considerare tutti i rischi operativi, in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare. Occorre definire opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato e i processi di risk assessment interni alle singole funzioni aziendali;
- (u) **Presidi di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi:** lo standard richiede - nel caso in cui una delle sopra elencate attività sensibili sia affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi - che venga prevista, ad esempio: i) la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obblighino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto della società, i principi contenuti nel Codice Etico e gli standard di controllo specifici del Modello; ii) l'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione e delle informazioni comunicate alla società beneficiaria; iii) il potere dell'Organismo di Vigilanza di richiedere informazioni alla società che presta il servizio al fine di verificarne il corretto svolgimento; iv) la facoltà in capo alla società di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi;
- (v) **Sistema disciplinare** adottato in conformità al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato in azienda.

Per migliorare l'efficienza del Modello Organizzativo la Società ha inteso valorizzare la sinergia con la documentazione in materia di sistema di gestione per la qualità (ISO 9001) e di sicurezza informatica implementati nell'ambito del Gruppo.

3.4. Regole per l'aggiornamento del Modello 231

Le modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente documento e delle singole Parti Speciali - ossia che comportino variazioni strutturali del Modello e/o l'introduzione di nuove fattispecie di reato - sono sottoposte ad approvazione del Consiglio d'Amministrazione. Le modifiche o gli aggiornamenti meramente formali del presente documento e/o delle singole Parti Speciali sono rimessi all'autonomia del Consiglio d'Amministrazione, fermi restando tutti gli obblighi informativi.

In generale, l'OdV ha il dovere di proporre al Consiglio d'Amministrazione gli aggiornamenti del Modello che si rendessero necessari, così come di proporre l'introduzione di nuove procedure e protocolli, qualora si verificassero variazioni delle attività della Società, acquisizioni, fusioni, dismissioni o cessioni, scissioni, trasformazioni, o in generale altri eventi straordinari che alla luce del Decreto, e successive modifiche e integrazioni, lo rendano necessario.

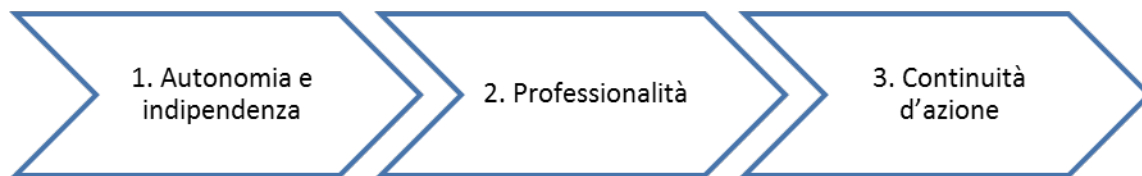
L'OdV deve in ogni caso formulare proposte di aggiornamento del Modello qualora vengano rilevate violazioni significative delle singole prescrizioni e/o qualora vengano commessi reati in connessione dell'attività aziendale; in tali casi dovranno essere rimosse le lacune organizzative che hanno causato o agevolato la commissione dei reati.

L'OdV deve tenersi aggiornato, anche avvalendosi di consulenti esterni, sull'estensione della responsabilità della Società ad altre fattispecie di reato e sulle modifiche e integrazioni delle stesse da parte del legislatore, nonché del Decreto, e comunque su qualsiasi novità legislativa inerente il Decreto e la normativa di riferimento, e di conseguenza curare l'aggiornamento del Modello nonché di procedure e protocolli.

4. Organismo di Vigilanza

4.2. Identificazione e Nomina

In attuazione dell'art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto è stato istituito l'Organismo di Vigilanza di Hawk AML S.r.l. Secondo le disposizioni del Decreto (cfr. artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione Ministeriale di accompagnamento, l'OdV deve essere dotato delle seguenti caratteristiche:



- a) Autonomia e indipendenza. Tali requisiti sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono oggetto della sua attività di controllo. Essi si possono ottenere garantendo all'OdV una collocazione nella più elevata posizione gerarchica, e prevedendo un'attività di *reporting* al vertice aziendale, ovvero al Consiglio d'Amministrazione. Per l'OdV di Hawk AML S.r.l. è stata scelta una composizione pluripersonale.
- b) Professionalità, possesso di conoscenze tecniche specialistiche (legali, contabili, organizzative, ecc.). L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio. L'OdV si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società. L'OdV si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione di specifiche funzioni e unità operative della Società.
- c) Continuità d'azione. L'OdV deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
 - garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento.

La nomina dei membri dell'OdV è adottata con delibera del Consiglio d'Amministrazione. Ciascun membro dell'OdV è nominato per la durata di 2 anni.

I membri dell'OdV sono nominati tra i soggetti in possesso dei requisiti di moralità e professionalità necessari allo svolgimento delle funzioni ad esso demandati. Tali requisiti sono accertati attraverso la produzione di un apposito certificato (autodichiarazione) da parte di ciascun membro dell'OdV attestante l'assenza di cause di ineleggibilità e/o di decadenza di cui al successivo punto 4.2. Il compenso dei membri dell'OdV è stabilito dal Consiglio d'Amministrazione. In ogni caso i componenti dell'Organismo di Vigilanza non potranno percepire premi o altro tipo di retribuzioni variabili connesse a tale ruolo.

4.3. Cause di ineleggibilità e/o di decadenza

Le possibili cause di ineleggibilità e/o decadenza dall'incarico di componente dell'OdV sono di seguito riportate:

- trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza ed autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- essere stato condannato ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal Decreto o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari; ecc.);

- aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;
- aver compiuto un grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo di Vigilanza;
- essere affetto da una grave infermità che renda il componente dell'OdV stabilmente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Ove si verifichi una delle sopra citate cause di decadenza, il Consiglio d'Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'OdV, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, deve adottare i provvedimenti che ritiene opportuni sino alla dichiarazione di avvenuta decadenza del componente.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'OdV, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'OdV che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca dell'incarico;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In caso di applicazione, in via cautelare, di una delle misure interdittive previste dal Decreto, il Consiglio d'Amministrazione, assunte le opportune informazioni, valuta la sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'OdV, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

La revoca dei componenti dell'OdV potrà avvenire solo con delibera del Consiglio d'Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e per giusta causa. Dovrà, inoltre, essere comunicata al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei Soci. Nelle ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale in virtù di quanto disposto dalla legge n. 183/2011, l'audizione preventiva del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata soltanto nei confronti dei membri del Collegio non appartenenti all'OdV.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- l'assenza a tre o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di uno dei membri dell'OdV per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto o reati della stessa natura;
- la violazione degli obblighi di riservatezza.

Qualora venga a mancare, per dimissioni o altre cause, uno dei componenti dell'OdV e resti comunque in carica la maggioranza dei componenti dello stesso, il Consiglio d'Amministrazione, anche su proposta del medesimo Organismo di Vigilanza, potrà nominare un sostituto che resti in carica fino alla scadenza del mandato dell'OdV.

L'OdV si intende decaduto se vengono a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio d'Amministrazione provvede a nominare i nuovi componenti.

Per tutti gli altri aspetti operativi l'Organismo di Vigilanza provvede ad autoregolamentarsi attraverso uno specifico Regolamento corredato da eventuali norme specifiche che ne garantiscano il miglior funzionamento. L'adozione di tale regolamento è portata a conoscenza del Consiglio d'Amministrazione.

4.4. Funzioni, poteri e doveri

L'OdV svolge le sue funzioni in piena autonomia, operando senza alcun vincolo di dipendenza da altre funzioni aziendali, dall'alta direzione o dal Consiglio d'Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività. L'OdV agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'Organismo di Vigilanza esercita i propri poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti i settori della Società, compreso il Consiglio d'Amministrazione, nonché dei collaboratori esterni e dei consulenti.

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

- ✓ accertarsi della diffusione e verificare la conoscenza e la comprensione nel contesto aziendale dei principi delineati nel Modello;
- ✓ curare e predisporre il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
- ✓ verificare, anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati, le attività a rischio individuate nel Modello e l'efficienza di procedure e protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
- ✓ richiedere, raccogliere ed elaborare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, istituendo specifici canali informativi dedicati diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
- ✓ verificare e controllare la regolare tenuta di tutta la documentazione inerente le attività individuate nel Modello;
- ✓ condurre le verifiche e le ispezioni interne volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello, anche sulla base delle segnalazioni pervenute;
- ✓ segnalare, nelle modalità indicate nella specifica procedura, le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare, ossia il Consiglio d'Amministrazione per le violazioni di maggiore gravità e che comportino la revoca dell'incarico, il licenziamento o la cessazione del rapporto e/o la richiesta di risarcimento danni e per le violazioni di natura formale e/o che comportino un richiamo ancorché per iscritto;
- ✓ verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate;
- ✓ accertarsi della predisposizione di un piano di formazione volto a favorire la conoscenza del Modello, differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei Destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo in particolare il contenuto e la periodicità dei corsi, l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza ed apprendimento;
- ✓ valutare periodicamente l'adeguatezza del Modello rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
- ✓ valutare periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi e adottare le eventuali misure correttive;
- ✓ trasmettere tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

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

- ✓ monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- ✓ accertarsi che siano predisposte le misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;

- ✓ vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento di procedure e protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge;
- ✓ valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche al Modello stesso;
- ✓ proporre al Consiglio d'Amministrazione le modifiche sostanziali al Modello nonché proporre le restanti modifiche al Consiglio d'Amministrazione competente;
- ✓ verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio d'Amministrazione;
- ✓ vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del Modello. L'Organismo di Vigilanza dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto, fatta eccezione per quelli che, in ragione della specifica operatività della Società, sono assoggettati per legge a vincolo di segretezza.

Nello svolgimento delle proprie mansioni ed in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, l'OdV può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione, al Collegio Sindacale e alla Società di revisione, i quali possono a loro volta richiederne la convocazione.

Resta impregiudicata la facoltà, per l'OdV, di sollecitare la verifica circa l'eventuale sussistenza degli elementi richiesti dalla legge ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa. Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne sia di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato un *budget* annuale, stabilito con delibera dal Consiglio d'Amministrazione, affinché l'OdV medesimo possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere al Consiglio d'Amministrazione risorse ulteriori rispetto al fondo di dotazione, utili a consentirne la normale operatività e lo svolgimento delle analisi e delle indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello.

L'OdV si riunisce periodicamente e secondo necessità con un numero minimo di quattro sessioni l'anno. Di tali sedute dell'OdV viene redatto processo verbale e inoltre viene redatta apposita relazione dell'esito delle sessioni. L'OdV, nella persona del suo Presidente, ha facoltà di coordinarsi direttamente con il Consiglio d'Amministrazione per la trattazione delle materie e dei casi di competenza dell'OdV. L'OdV si coordina con il Consiglio d'Amministrazione, l'Assemblea dei Soci e il Collegio Sindacale qualora sia necessario ai fini dell'adozione di provvedimenti nei confronti degli amministratori. L'OdV di Hawk AML S.r.l. potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

In ogni caso, i membri dell'OdV sono tenuti alla stretta osservanza della normativa a tutela della *privacy*, nonché della riservatezza, al rigoroso riserbo su tutti i dati e le informazioni di cui siano venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento delle proprie funzioni e compiti.

4.5. Reporting

L'OdV riferisce direttamente al il Consiglio d'Amministrazione della Società e, nei modi di seguito precisati, agli altri organi aziendali tra cui quelli incaricati di compiti di vigilanza e controllo.

Sono assegnate all'OdV di Hawk AML S.r.l. le seguenti linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Consiglio d'Amministrazione della Società;

- la seconda, su base periodica (ed ogniqualvolta lo riterrà opportuno), nei confronti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale.
- in aggiunta alle precedenti, l'OdV, con le modalità previste dallo stesso, potrà confrontarsi periodicamente (ed ogniqualvolta lo riterrà opportuno), con il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, con il Comitato Controllo e Rischi e con l'Investor Relator.

Fermo restando quanto sopra, in particolare, l'OdV riferisce al Consiglio d'Amministrazione con periodicità almeno semestrale in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

L'OdV redige inoltre una relazione generale sul proprio operato e sulla propria gestione di spesa che, con cadenza almeno annuale, viene portata all'attenzione del Consiglio d'Amministrazione, al quale viene altresì sottoposto anche il piano delle verifiche programmate e delle attività di controllo per ciascun anno solare.

L'OdV ha altresì l'obbligo di riferire tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito a tutte le trasgressioni, le infrazioni e i comportamenti non conformi riscontrati e propone le revisioni, le modifiche o integrazioni necessarie a prevenirli.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza segnala tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale *i)* qualsiasi violazione del Modello che sia ritenuta fondata dall'Organismo di Vigilanza stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato esso stesso; *ii)* ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.

Nell'ipotesi in cui l'OdV sia composto anche di membri appartenenti al Collegio Sindacale in virtù di quanto disposto dalla legge n. 183/2011, il riferimento al Collegio Sindacale effettuato in questo articolo deve ritenersi riferito unicamente ai suoi membri che non appartengano all'OdV.

4.6. Flussi informativi

I referenti individuati devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative della Società attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti (si faccia riferimento, in particolare, alle regole interne di gestione dei flussi informativi);
- ad evento, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio / Attività Sensibili e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riceve almeno annualmente dal Responsabile del Sistema una relazione sull'andamento delle attività, che deve contenere le informazioni aggregate sulle segnalazioni "cestate" e sulle risultanze delle attività svolte in relazione alle segnalazioni non "cestate". Inoltre, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestivamente le informazioni relative alle Segnalazioni Rilevanti in conformità a quanto previsto dalla Procedura in materia di segnalazioni.

L'OdV può comunque richiedere, in piena autonomia, ulteriori informazioni di carattere periodico ovvero notizie concernenti specifiche situazioni a qualunque funzione o struttura aziendale. Deve essere cura delle unità aziendali provvedere a mantenere a disposizione tutta la documentazione relativa alle informative trasmesse all'OdV, come previsto anche dalle prassi operative in essere.

4.6.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Modello è tenuto a segnalarle prontamente al competente Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere inviate attraverso il Canale Digitale di Segnalazione – in quanto appositamente studiato per garantire facilità di utilizzo, anonimato, confidenzialità e riservatezza e ciò,

quindi, anche per la migliore protezione dei segnalanti – accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone (sia privati che aziendali).

I segnalanti possono ricorrere a canali alternativi al Canale Digitale di Segnalazione così come indicati all'interno della "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni".

L'OdV può decidere se ulteriori informazioni - rilevanti ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello - debbano essergli trasmesse, nei tempi e nei modi definiti dall'Organismo di Vigilanza medesimo, da parte dei destinatari del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte – indipendentemente dal canale utilizzato dai segnalanti - eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello;
- le segnalazioni dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Le segnalazioni ricevute (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico del Canale Digitale di Segnalazione che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione e sono gestite secondo la "Procedura per l'utilizzo e la gestione del sistema di segnalazione delle violazioni".

Hawk AML S.r.l. garantisce la confidenzialità dell'identità del segnalante e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge; le misure a tutela della riservatezza del segnalante sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo, di violazioni del presente Modello Organizzativo e/o delle procedure/protocolli ivi previste può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice Civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla stessa.

In ogni caso, ciascun responsabile di funzione è tenuto ad informare l'Organismo di Vigilanza di ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata nell'ambito delle verifiche condotte sull'area/funzione di propria competenza.

La violazione dei principi e il mancato rispetto delle disposizioni previste nella presente sezione del Modello nonché nel Codice Etico e nelle procedure adottate dalla Società può comportare l'applicazione di quanto previsto dal Sistema Disciplinare e dalla normativa vigente.

4.7. Controlli

L'OdV ha l'obbligo di effettuare periodicamente dei controlli per verificare l'effettiva introduzione e la corretta applicazione, con particolare riferimento alle attività a rischio, di procedure e protocolli preventivi. Nell'ambito di tali controlli, l'OdV verificherà la corretta e puntuale predisposizione, gestione e archiviazione dei documenti previsti nelle procedure e protocolli adottati, nonché l'efficienza e la funzionalità delle misure in esse previste ai fini della prevenzione dei reati considerati rilevanti all'interno del Modello. L'OdV ha il compito di effettuare la supervisione, qualora lo ritenesse opportuno, dei processi aziendali e della relativa documentazione di supporto, effettuando - a campione o *ad hoc* - le verifiche che ritiene necessarie.

A fronte di specifiche segnalazioni o comunque nel caso in cui abbia notizia di possibili violazioni, l'OdV si attiverà per controllare che i soggetti cui sia stato espressamente delegato lo svolgimento di determinate funzioni (in particolare riguardo alla gestione, amministrazione e controllo della Società) assolvano

esclusivamente le funzioni di competenza e, al contempo, che i Destinatari non svolgano funzioni senza essere a ciò espressamente delegati.

5. Formazione del personale e diffusione del modello

5.2. Pubblicità e diffusione del Modello

L'adeguata formazione e la costante informazione dei Destinatari in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori estremamente rilevanti ai fini della corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione adottato.

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

Viene effettuata un'attività di comunicazione a tutti i Destinatari del Modello di Hawk AML S.r.l. mediante:

- una comunicazione iniziale: l'adozione e le modifiche di maggiore rilevanza al Modello (inclusi i relativi allegati) sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda; ogni soggetto (dipendente, dirigente, collaboratore) deve dare atto con apposita dichiarazione di averne preso visione;
- la consegna di un documento contenente i riferimenti al Decreto, al Modello nonché alla directory sulla rete aziendale presso cui reperire tutta la documentazione rilevante;
- una specifica attività di formazione e aggiornamento: tale attività consiste nella comunicazione/informazione svolta su base continuativa, in occasione, ad esempio, di incontri con il Personale e di audit condotti all'interno della Società. In questa fase è coinvolto l'Organismo di Vigilanza.

5.3. Formazione del Personale

Hawk AML S.r.l. promuove la conoscenza del Modello, delle procedure e dei protocolli interni tra tutti i Dipendenti che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione. Ai fini dell'attuazione del Modello, la funzione HR gestisce in cooperazione con l'OdV, la formazione del personale.

Sono previsti interventi differenziati in ragione del ruolo, della responsabilità dei destinatari e della circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole strutture/risorse. La partecipazione alle attività di formazione è obbligatoria e deve essere formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (ovvero altra modalità idonea) e l'inserimento nell'archivio dell'OdV dei nominativi dei presenti.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso *test* di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'effettiva efficacia della formazione erogata.

5.4. Informativa a collaboratori esterni e partner

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

In particolare, Hawk AML S.r.l. rende disponibile, sul proprio sito internet, il presente documento.

I contratti devono prevedere apposita informativa sul Modello Organizzativo, nonché sulle conseguenze che possano derivare da condotte contrarie alle prescrizioni degli stessi.

6. Sistema disciplinare

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

L'art. 6, comma 2 *bis*, del Decreto prevede inoltre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate e aggiunge che tali sanzioni devono essere inserite nel sistema disciplinare.

L'art. 7, comma 4, lettera b), aggiunge che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Pertanto, Hawk AML S.r.l., in relazione a ogni trasgressione di tali misure, adotterà - a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie - i seguenti provvedimenti:

- per i lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile, dell'art. 7 della L. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi;
- per i destinatari delle disposizioni contenute nel Modello che non sono legati alla Società da un contratto di lavoro subordinato, clausole di natura sanzionatoria e risolutiva nei contratti stipulati;
- per tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare alcuna delle sanzioni sopra previste (in particolar modo i soggetti in posizione apicale) misure alternative che inducano, comunque, al rispetto delle disposizioni sopra elencate e che potranno giungere sino alla cessazione del rapporto in essere con la Società e/o dell'incarico in essere, oltre al risarcimento dei danni.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte da Hawk AML S.r.l. in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

L'OdV controlla che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferisce al Consiglio d'Amministrazione le trasgressioni di cui venisse a conoscenza tempestivamente, al fine di una pronta contestazione dell'infrazione ai destinatari del Modello.