

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni</p>	
---	--	--

estratto - parte generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Hilti Italia S.p.A.
con delibera del 27 settembre 2021**

Hilti Italia S.p.A.

Piazza Montanelli, 20

20099 Sesto S. Giovanni (MI)

INDICE PARTE GENERALE

PARAGRAFO	ARGOMENTO	PAGINA
I.1.	La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. La normativa rilevante	2
I.2.	L'adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa dell'ente	5
I.3.	Adozione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" da parte di Hilti Italia S.p.A. Obiettivi del presente documento	6
I.4.	L'Organismo di Vigilanza	8
I.5.	Principi etici e di comportamento.	12
I.6.	Whistleblowing	21
I.7.	Sistema disciplinare	21

INDICE PARTE SPECIALE

PARAGRAFO	ARGOMENTO	PAGINA
II	Introduzione	24
II.1.	Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	29
II.2.	Reati societari	37
II.3.	Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro	44
II.4.	Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio	50
II.5.	Reati Informatici e trattamento illecito dei dati	56
II.6.	Reati Ambientali	61
II.7.	Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati	73
II.8.	Reati Tributari	78
II.9.	Reati di contrabbando	86
Appendice 1	Elenco completo dei "reati presupposto"	91

PARTE GENERALE

I.1. La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica. La normativa rilevante.

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001¹ (di seguito, il "Decreto"), il Legislatore italiano ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica, come conseguenza della commissione di alcune tipologie di reato.

Nel corso degli anni, il novero originario dei reati rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto (c.d. "reati presupposto") è stato ampliato dal Legislatore.

Si riproduce qui di seguito una tabella riassuntiva delle diverse tipologie di reato ad oggi previste dal Legislatore. L'elenco completo ed aggiornato dei "reati presupposto" è contenuto nella Appendice n.1 del presente documento.

Tipologia reato	Norma di riferimento	Entrata in vigore
Reati in danno dello Stato o di altro ente pubblico	Art. 24 e ss. del Decreto	dal 4 luglio 2001 (D.Lgs. 231/2001)
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24 bis del Decreto	dal 5 aprile 2008 (L. 48/2008)
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24 ter del Decreto	dal 9 agosto 2009 (L. 94/2009)
Concussione, induzione a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 del Decreto	<ul style="list-style-type: none">▪ dal 4 luglio 2001 (D.Lgs. 231/2001)▪ dal 28 novembre 2012 per i reati di induzione indebita a dare o promettere utilità e di corruzione tra privati (L. 190/2012)
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25 bis del Decreto	<ul style="list-style-type: none">▪ dal 27 settembre 2001 (DL 350/2001 conv. in L. 409/2001)▪ dal 15 agosto 2009 per i reati di contraffazione di marchio o commercializzazione (L. 99/2009)
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25 bis 1 del Decreto	dal 15 agosto 2009 (L. 94/2009)
Reati societari	Art. 25 ter del Decreto	<ul style="list-style-type: none">▪ dal 16 aprile 2002 (D.Lgs. 61/2002)▪ dal 14 giugno 2015 per il reato di false comunicazioni sociali dopo le modifiche apportate dalla L. 69/2015
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater del Decreto	dal 28 gennaio 2003 (entrata in vigore della L. 7/2003)
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater 1 del Decreto	dal 2 febbraio 2006 (entrata in vigore della L. 7/2006)
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies del Decreto (da ultimo modificato dalla L. 199/2016)	<ul style="list-style-type: none">▪ dal 7 settembre 2003 (entrata in vigore della L. 228/2003)▪ dal 6 aprile 2014 (entrata in vigore della D.Lgs.

¹ Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 è entrato in vigore il 4 luglio 2001.

		<p>39/2014) per il reato di adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dal 4 novembre 2016 (entrata in vigore della L. 199/2016) per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p. modif. dalla L. 199/2016)
Abusi di mercato	Art. 25 sexies del Decreto	dal 12 maggio 2005 (L. 62/2005)
Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies del Decreto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dal 25 agosto 2007 al 14 maggio 2008 (art. 9 c. 1 L. 123/2007) ▪ dal 15 maggio 2008 (dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. 81/2008)
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio	Art. 25 octies del Decreto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dal 29 dicembre 2007 (D.Lgs. 231/2007 da ultimo modif. dal D.Lgs. 90/2017) ▪ dal 1° gennaio 2015 per il reato di autoriciclaggio
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies del Decreto	dal 15 agosto 2009 (L. 99/2009)
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies del Decreto	dal 15 agosto 2009 (L. 116/2009)
Reati ambientali	Art. 25 undecies del Decreto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dal 16 agosto 2011 (D.Lgs. 121/2011) ▪ dal 29 maggio 2015 per i reati di inquinamento e disastro ambientale, delitti colposi contro l'ambiente, traffico e abbandono di materiale radioattivo, associazione per delinquere e di tipo mafioso per commettere delitti contro l'ambiente (L. 68/2015) ▪ dal 6 aprile 2018 per il reato di cui all'art. 452 quaterdecies c.p. ("Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti")
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ²	Art. 25 duodecies del Decreto	dal 9 agosto 2012 (D.Lgs. 109/2012)
Razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies del Decreto	Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017; modificato dal D.Lgs. n. 21/2018
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 Decreto	Articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019
Reati Tributari	Art. 25 quinquedecies del Decreto	Articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.Lgs. n. 75/2020

² Dal 19 novembre 2017 la responsabilità amministrativa della società può sorgere per altri due reati previsti dal c.d. TU dell'immigrazione (D.Lgs. 286/98) e precisamente: (i) procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12 c. 5 D.Lgs. 286/98); (ii) favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12 c. 5 D.Lgs. 286/98).

Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies del Decreto	Articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato <i>[Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]</i>	Art. 12 L. n. 9/2013	dal 1° febbraio 2013 (L. n. 9/2013)
Reati transnazionali	Art. 10 L. 146/2006	dal 12 aprile 2006 (L. n. 146/2006)

La disciplina prevista dal Decreto e le sanzioni ad essa correlate trovano applicazione³ se uno dei suddetti reati è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

- i) persone fisiche con funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. "soggetti apicali");
- ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali. L'ente non risponde invece nel caso in cui i soggetti sopra indicati abbiano agito per interesse proprio ovvero di terzi⁴.

In sostanza, se l'agente del reato è un soggetto c.d. "sottoposto", l'ente è responsabile solo ove la commissione del reato sia conseguenza dell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte di un soggetto apicale. La responsabilità dell'ente - nominalmente "amministrativa", ma nella sostanza di carattere penale - si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto ed è autonoma rispetto a quella dell'autore del reato⁵.

La competenza a conoscere dei reati previsti dal Decreto spetta al giudice penale competente per i delitti o le contravvenzioni dai quali tali illeciti discendono⁶.

Il Decreto prevede diverse categorie di sanzioni a carico dell'ente, per l'ipotesi di commissione dei "reati presupposti"⁷:

- i) **sanzioni pecuniarie**: si applicano a seguito del riconoscimento della colpevolezza dell'ente derivante dalla realizzazione di qualsiasi condotta illecita, tra quelle previste dal Decreto. Esse sono determinate nel loro ammontare dal giudice penale attraverso un sistema basato sulle c.d. "quote"⁸;
- ii) **sanzioni interdittive**: si applicano solo ad alcune tipologie di reati e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. In ogni caso, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'ente - prima della dichiarazione di apertura del

³ Cfr. art. 5, primo comma, lettere a) e b) del Decreto.

⁴ Cfr. art. 5, secondo comma, del Decreto.

⁵ Cfr. art. 8 del Decreto.

⁶ L'art. 40 del Decreto dispone l'obbligatoria riunione del procedimento penale contro l'autore del fatto con il procedimento amministrativo contro l'ente, nel cui interesse o vantaggio è stato commesso il reato.

⁷ Cfr. art. 9 del Decreto.

⁸ I criteri di commisurazione delle c.d. "quote" sono stabiliti dal giudice (art. 11 del Decreto).

dibattimento di primo grado - abbia posto in essere un “ravvedimento operoso”⁹.

iii) **confisca**: consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. La confisca non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna;

iv) **pubblicazione della sentenza**: ha carattere accessorio e può essere inflitta quando all’ente viene applicata una sanzione interdittiva e viene effettuata a spese dell’ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l’ente ha la sede principale.

I.2 L’adozione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa dell’ente.

L’art. 6 del Decreto stabilisce che l’ente non risponde del reato commesso nel proprio interesse o a proprio vantaggio da uno dei soggetti previsti dall’art. 5, primo comma, del Decreto, qualora l’ente stesso provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un “Modello di organizzazione, gestione e controllo”, idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un proprio organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. “Organismo di Vigilanza”), il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza e sull’aggiornamento del “Modello di organizzazione, gestione e controllo”;
- che la commissione del reato da parte dei soggetti apicali si è verificata solo a seguito dell’elusione fraudolenta del “Modello di organizzazione, gestione e controllo”;
- che la commissione del reato non è conseguente ad omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza.

Ai sensi dell’articolo 7 del Decreto, nell’ipotesi in cui il reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l’adozione ed efficace attuazione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l’Ente.

L’adozione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” rileva, oltre che come possibile esimente per l’ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatisi¹⁰.

Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività dell’ente nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

In particolare, ai sensi dell’art. 6, secondo comma, del Decreto, il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” di un ente deve:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;

⁹ L’art. 17 del Decreto richiede che l’ente abbia: 1) risarcito il danno, o lo abbia riparato; 2) eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso); 3) messo a disposizione dell’autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato; 4) eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati. Qualora ricorrano tutti questi comportamenti anziché la sanzione interdittiva il Giudice applicherà quella pecuniaria.

¹⁰ Cfr. art. 12 e art. 17 del Decreto.

- stabilire procedure volte a prevenire la commissione dei reati, cui dovranno conformarsi i soggetti in posizione apicale nell'assunzione e attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione dei vari settori aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del Modello;
- introdurre un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del Modello, in modo da garantire una attuazione efficace.

I.3. Adozione di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” da parte di Hilti Italia S.p.A.. Obiettivi del presente documento.

I.3.1. Hilti Italia S.p.A. è la società di diritto italiano attraverso la quale Hilti AG Schaan, società con sede nel Principato del Lichtenstein, organizza la propria rete di vendita in Italia. Hilti Italia S.p.A. (in seguito, la “Società”) è licenziataria esclusiva per l'Italia del marchio internazionale “HILTI”, svolge la propria attività nel campo dello sviluppo, produzione e vendita di utensili e sistemi di fissaggio contraddistinti dal marchio “HILTI” e distribuisce i prodotti ed i servizi “HILTI” in Italia. Oltre ad operare in ambito nazionale, la Società è attiva a livello internazionale ed è in contatto con molteplicità di contesti istituzionali, economici, politici, sociali e culturali in continua e rapida evoluzione. I clienti di Hilti Italia S.p.A. sono soggetti professionisti, che operano nel settore dell'industria e dell'edilizia.

In data 22.11.2012, la Società ha adottato la prima versione del presente “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ex art. 6, secondo comma, del Decreto (di seguito, il “Modello”), con l'obiettivo di consolidare ed implementare le condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento della propria attività d'impresa, così da ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In data 24.2.2015 e quindi ancora in data 07.09.2018, il Consiglio di Amministrazione della Società ha modificato il Modello in vigore, integrandolo in conformità alle evoluzioni legislative intervenute *medio tempore*.

Il Modello, ferme restando le finalità proprie del D.Lgs. 231/2001, è un elemento che arricchisce il più ampio e collaudato sistema di controllo interno della Società, già da tempo esistente e praticato.

Il Modello attualmente in vigore si compone di:

- una “Parte Generale”, contenente i principi e le regole di carattere generale aventi rilevanza in merito alle tematiche disciplinate dal D.Lgs. 231/2001;
- una “Parte Speciale”, dedicata alle diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001, la cui commissione è astrattamente ipotizzabile in relazione allo svolgimento dell'attività della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società¹¹ adatterà tutte le eventuali modifiche al Modello che dovessero rendersi necessarie a seguito di:

- modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 231/2001 ed ai reati e illeciti amministrativi;
- modifiche significative della struttura organizzativa di Hilti Italia S.p.A., nuove attività, nuovi prodotti e/o nuovi servizi che modifichino in modo non marginale l'assetto organizzativo della Società.

Con l'adozione del Modello, la Società ha inteso fissare un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e con le Linee Guida predisposte da Confindustria, aggiornate nel giugno 2021.

In questa prospettiva, la Società si propone altresì di:

- sviluppare in ogni soggetto che operi per conto o nell'interesse della Società la consapevolezza di poter

¹¹ Cfr. art. 6, primo comma, lettera a) del Decreto.

incorrere in illeciti penalmente rilevanti anche per Hilti Italia S.p.A., ove essi commettano i reati contemplati dal Decreto nell'interesse o a vantaggio di quest'ultima;

- svolgere attività di sensibilizzazione e di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite con il Modello.

Nella predisposizione del Modello, sono state prese in considerazione le procedure ed i sistemi di controllo esistenti e già da tempo operanti nella Società, in quanto idonee a valere anche come misure di prevenzione dei reati previsti dal Decreto e come strumenti di controllo sulle attività potenzialmente a rischio.

Conformemente a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nella predisposizione del Modello si è tenuto conto:

- della struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa della Società;
- delle modalità di comunicazione e formazione del personale;
- delle procedure aziendali di autorizzazione di firma dei contratti con clienti e fornitori;
- degli organigrammi e del sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali, in quanto funzionali al Modello, già utilizzati o operanti nell'ambito della Società;
- delle procedure aziendali che regolano i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- delle procedure aziendali in tema di agevolazioni ed erogazioni pubbliche concesse dallo Stato;
- delle procedure aziendali che regolano la gestione degli incarichi di consulenza e le collaborazioni esterne;
- del sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*;
- del sistema disciplinare di cui ai CCNL;
- del Sistema di Gestione della Qualità;
- del Sistema di Gestione di Ambiente, Sicurezza ed Igiene.

I.3.2. Per il conseguimento delle finalità descritte, Hilti Italia S.p.A. ha compiuto una preliminare attività di "*risk assessment*", volta ad individuare, all'interno della propria realtà aziendale, le attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (di seguito, "*Aree di Rischio*").

L'attività in questione ha preso le mosse dalla ricognizione e dalla valutazione interna dell'efficacia dei sistemi di organizzazione, gestione e controllo allo stato esistenti ed utilizzati.

A tal riguardo, la Società ha svolto una approfondita indagine interna, all'esito della quale è stato possibile:

- individuare le principale criticità e le competenze dei soggetti operanti nelle Aree a Rischio, in ottemperanza al principio della separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo;
- stabilire modalità di documentazione delle attività inerenti le Aree di Rischio, così da rendere possibile una verifica *ex post* di tali attività;
- definire i poteri autorizzativi dei Soggetti Apicali in modo coerente con le responsabilità ad essi assegnate;
- attribuire all'Organismo di Vigilanza specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e di aggiornamento del medesimo;
- individuare i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno basato sulla verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Dall'analisi condotta in relazione alle Aree di Rischio, è emerso lo svolgimento da parte della Società delle seguenti "Attività Sensibili", potenzialmente rilevanti ai fini dell'applicazione del Decreto:

- rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio;
- gestione dei rapporti con pubblici funzionari in occasione di visite ispettive;
- partecipazione a gare indette dalla pubblica amministrazione e attività di natura commerciale con la pubblica amministrazione;
- richiesta, ottenimento, gestione delle somme ottenute a titolo di finanziamento;

- richiesta di autorizzazioni, licenze e certificazioni;
- gestione di omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
- selezione e assunzione del personale;
- approvvigionamenti di beni, servizi e consulenze;
- gestione flussi monetari e finanziari, anche verso l'Estero;
- gestione del bilancio;
- gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute nel luogo di lavoro;
- commercializzazione dei prodotti, concorrenza e mercato;
- gestione degli adempimenti inerenti al rispetto della normativa in materia di ambiente;
- gestione rapporti commerciali con terzi fornitori e clienti;
- gestione delle attività ad impatto fiscale;
- gestione delle attività relative all'importazione di merci.

A seguito dell'analisi effettuata nel contesto organizzativo ed operativo della Società, finalizzata all'individuazione delle aree che potenzialmente possono rilevare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, si può affermare che le attività a rischio in Hilti Italia S.p.A. possono essere circoscritte a:

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Reati societari
- Reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio
- Reati Informatici e trattamento illecito dei dati
- Reati Ambientali
- Corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati
- Reati Tributari
- Contrabbando

Gli altri reati contemplati dal Decreto non appaiono allo stato applicabili e/o risultano scarsamente riferibili alla realtà aziendale di Hilti Italia S.p.A.

Le regole e i principi contenuti nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, ai dipendenti della Società, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato e/o incarico della medesima (in seguito, i "Destinatari del Modello"). Anche i consulenti, i collaboratori esterni, i fornitori ed i *partner* sono tenuti al rispetto del presente Modello, delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici adottati da Hilti Italia S.p.A.. In ragione di ciò, la Società si propone di verificare se i principi etici su cui si basano le attività dei consulenti, collaboratori esterni, fornitori e partner medesimi risultino in linea con quelli di Hilti Italia S.p.A..

I.4.- L'Organismo di Vigilanza.

L'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*" deve essere un organismo dotato di poteri di iniziativa e controllo "*autonomi*"¹².

L'Organismo di Vigilanza (in seguito, "OdV") deve espletare la propria attività di controllo con professionalità e continuità di azione, in modo da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. Nell'assolvimento dell'incarico, l'OdV può essere coadiuvato da risorse interne alla Società o da consulenti esterni. L'autonomia e

¹² Cfr. art. 6, primo comma, lettera b) del Decreto.

l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente.

Al fine di assicurare tali prerogative e requisiti, l'OdV ha l'obbligo di riferire esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che i suoi componenti possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

Le decisioni in merito a remunerazione, promozione, trasferimento o sanzioni disciplinari relativi a un membro interno dell'OdV ovvero in merito a modifica, rinnovo o risoluzione del rapporto di collaborazione relativi a un membro esterno dell'OdV, sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione di Hilti Italia S.p.A..

Le valutazioni inerenti alla adeguatezza dell'intervento dell'OdV spettano esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Hilti Italia S.p.A..

Secondo le Linee Guida di Confindustria, è necessario che l'ente preveda:

- l'inserimento dell'OdV *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*
- la previsione di un *“riporto”* dell'OdV al massimo vertice operativo aziendale o al Consiglio di Amministrazione.

Sempre secondo le Linee Guida di Confindustria, è poi necessario che i membri dell'OdV non abbiano *“compiti operativi”* che - rendendoli partecipi di decisioni ed attività concrete - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio.

Al fine di garantire all'OdV una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, in occasione della nomina, il Consiglio di Amministrazione determina le adeguate risorse finanziarie annue di cui l'OdV dispone e riconosce all'OdV un emolumento.

L'OdV può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione di Hilti Italia S.p.A..

(i) Nomina

L'OdV è nominato con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione di Hilti Italia S.p.A. ed è tenuto a riferire a tale organo con continuità. Dall'atto di nomina deve emergere la sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione ed onorabilità di ciascun componente dell'OdV. La nomina è di regola sottoposta anche all'Assemblea degli Azionisti nella prima riunione utile.

I componenti dell'OdV restano in carica per un periodo di 1 (uno) anno, sono revocabili per giusta causa o per perdita dei requisiti soggettivi di seguito indicati e possono essere rieletti al termine del loro mandato.

Nel conferire l'incarico, la Società è tenuta a verificare l'inesistenza di conflitti di interesse nonché l'assenza di cause di incompatibilità quali:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nonché la condanna, anche non definitiva, per i reati previsti dal Decreto;
- la sussistenza di interessi economici con la Società, fatta salva la retribuzione dovuta per lo svolgimento dell'incarico;
- l'esistenza di vincoli di parentela con il vertice aziendale.

In particolare, nell'ipotesi di componenti *“esterni”* dell'OdV ovvero comunque non dipendenti dell'ente, occorre che i possibili membri:

- non intrattengano né abbiano in passato intrattenuto, neppure indirettamente, relazioni con l'ente o con soggetti terzi legati ad esso, tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;

- non siano vincolati da rapporti continuativi di prestazione d'opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale con l'ente e/o con altri enti dallo stesso controllati o ad esso collegati, che ne compromettano l'indipendenza.

Al fine di garantire la sussistenza di tali requisiti soggettivi, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun futuro membro dell'OdV è tenuto a indirizzare al Consiglio di Amministrazione di Hilti Italia S.p.A. una dichiarazione che attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Ove, nel corso di un mandato, l'OdV o un componente dello stesso venga meno – per dimissioni, revoca o altra causa – il Consiglio di Amministrazione procederà senza indugio alla relativa sostituzione del membro in questione. Il recesso del singolo membro dell'OdV deve essere effettuato indirizzando una comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione della Società.

(ii) Revoca

Il Consiglio di Amministrazione della Società può revocare i componenti dell'OdV nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato, nonché quando il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza di cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV.

(iii) Decadenza

I componenti dell'OdV decadono dalla carica nel momento in cui, successivamente alla loro nomina:

- vengano a trovarsi in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- si accerti che gli stessi abbiano rivestito la qualifica di componenti dell'OdV in seno ad una società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a reati o a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica;
- venga accertata negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei relativi compiti e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

(iv) Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modifiche.

Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di convocare l'Organismo di Vigilanza qualora si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi.

(v) Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

- ha il compito di vigilare sull'osservanza da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei *partner* della Società del Modello e dei principi etici in esso contenuti;
- valuta l'efficacia del Modello e l'opportunità di aggiornarne il contenuto a seguito di modifiche aziendali interne e/o all'entrata in vigore di nuove norme.

A tal fine, l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che consentono ai suoi membri di accedere, anche senza il preventivo benestare del Consiglio di Amministrazione di Hilti Italia S.p.A., a tutte le strutture ed articolazioni aziendali della Società, per ricercare ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle prerogative previste dal Decreto.

In ragione di tali poteri di verifica e controllo, l'OdV deve essere costantemente informato dagli organi della Società

circa:

- ogni aspetto dell'attività aziendale suscettibile di esporre Hilti Italia S.p.A. al rischio concreto di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- tutti i rapporti con i consulenti e con i soggetti in genere che operano per conto della Società nell'ambito delle Aree di Rischio individuate dal Modello.

L'OdV non ha poteri coercitivi o di intervento sulla struttura aziendale né può irrogare sanzioni nei confronti di Dipendenti, Consulenti, Partner o Organi Sociali.

Nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà avvalersi di ogni risorsa interna a Hilti Italia S.p.A., ivi compresi tutti i Direttori di Funzione, che, di volta in volta, si rendesse a tal fine necessaria, nonché, ove occorrente, di consulenti esterni per il compimento – sotto la propria responsabilità – delle attività sopra indicate.

Ciò premesso, l'OdV deve:

- verificare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto per le quali sussiste un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Rispetto a tale compito, l'OdV può acquisire ogni informazione e/o documento ritenuto rilevante per l'indagine;
- verificare il rispetto delle procedure aziendali relative alle Attività Sensibili individuate dal Modello, predisponendo, se necessario, circolari informative interne;
- svolgere periodiche indagini sull'attività aziendale, finalizzate all'aggiornamento della mappatura delle Aree a Rischio e alla verifica di singole attività ed operazioni;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni inerenti la propria attività, rilevanti ai fini del rispetto del Modello;
- predisporre un programma di controllo delle attività aziendali, provvedendo alla stesura di un calendario delle relative attività di verifica;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le violazioni accertate del Modello;
- promuovere l'attivazione di procedimenti disciplinari nei confronti dei trasgressori del Modello;
- verificare periodicamente l'idoneità del Modello a prevenire e ridurre il rischio della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- esaminare ogni segnalazione delle eventuali violazioni del Modello, che verranno ad esso indirizzate;
- garantire il riserbo sull'identità dei soggetti che comunicano possibili violazioni del Modello o la possibile commissione di un reato previsto dal Decreto nell'interesse o a vantaggio di Hilti Italia S.p.A.;
- curare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali o ad intervenute modifiche legislative;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento delle Aree a Rischio;
- assicurare adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per le informazioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Modello, che implichi modalità tali da garantire la riservatezza del soggetto comunicante;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello a tutti i livelli della struttura aziendale di Hilti Italia S.p.A.;
- valutare periodicamente la conoscenza da parte del personale delle disposizioni del Modello, mediante interviste a campione, fornendo chiarimenti sul significato e su aspetti applicativi delle previsioni contenute nel Modello.

(vi) Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

L'OdV deve costantemente ricevere i dati e le informazioni necessarie allo svolgimento dell'incarico, mediante apposito sistema di comunicazione interna ed essere tempestivamente informato delle condotte poste in essere in

violazione del Modello o che possono comunque assumere rilievo ai sensi del Decreto. A tal fine, la Società ha definito ed approvato una Check List delle informazioni periodiche da fornire all'OdV, a cura delle diverse Direzioni di Funzione della Società. La suddetta Check List costituisce parte integrante del Presente Modello

I Soggetti Apicali ed i dipendenti di Hilti Italia S.p.A. sono tenuti ad informare l'OdV, in forma scritta, della commissione, o della ragionevole possibilità di avvenuta commissione, nell'interesse o a vantaggio di Hilti Italia S.p.A., di un reato previsto dal Decreto e dell'intervenuta violazione del Modello.

L'OdV, nella valutazione delle segnalazioni ricevute, potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della violazione ed è tenuto a motivare per iscritto la propria decisione ove, a seguito di sommari accertamenti, reputi di non procedere ad una indagine interna sui fatti oggetto di segnalazione.

L'OdV deve inoltre essere tempestivamente informato di qualsiasi notizia o di qualsiasi provvedimento emanato da pubbliche autorità, da cui risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di persone ignote, che potrebbero condurre ad una responsabilità amministrativa di Hilti Italia S.p.A. ai sensi del Decreto.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Hilti Italia S.p.A. o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A tal fine, ogni segnalazione/comunicazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV medesimo in un apposito archivio informatico e/o cartaceo tenuto in conformità alle disposizioni in materia di privacy, salvo l'assolvimento dei propri compiti di *reporting* verso il vertice societario.

L'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente all'OdV, che si impegna a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da esso ricoperta. Il mancato rispetto di tale dovere di riservatezza da parte dei componenti dell'OdV costituisce inadempimento rispetto ai compiti assegnati loro dal Consiglio di Amministrazione.

(vii) Comunicazioni dell'OdV agli organi societari.

L'OdV è tenuto ad informare periodicamente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, alle violazioni accertate, all'emersione di eventuali criticità e alla necessità di interventi di modifica o di aggiornamento dello stesso.

L'OdV invia al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale un rapporto annuale, nel quale illustra le attività svolte, i risultati delle verifiche effettuate e le attività da intraprendere nell'anno successivo.

1.5. Principi etici e di comportamento.

1.5.1. Hilti Italia S.p.A. opera nel pieno e assoluto rispetto dei diritti inviolabili dell'uomo, riconosciuti e garantiti dall'Art. 2 della Costituzione della Repubblica Italiana, e ripudia fermamente qualsiasi discriminazione del singolo, fondata sul sesso, sull'etnia, sulla lingua, sul credo religioso e politico e sulle condizioni sociali e personali. La Società aderisce ai principi fissati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, dalla Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Hilti Italia S.p.A. ispira la propria condotta all'integrale rispetto di tutte le leggi vigenti negli Stati ove la Società svolge la propria attività, nonché alla leale collaborazione con le istituzioni ed autorità pubbliche di tali Paesi. Nello svolgimento delle loro funzioni, i Destinatari del Modello sono tenuti a conoscere ed osservare integralmente le leggi ed i regolamenti degli Stati in cui operano.

In particolare, tutte le azioni, operazioni e transazioni riferibili all'attività della Società sono avviate e perseguite nel pieno rispetto della legalità, imparzialità e dei principi di leale concorrenza; le stesse vengono gestite nella massima correttezza e devono ispirarsi alla completezza e trasparenza dell'informazione.

Tutti i processi che coinvolgono la Società sono sostenuti da riscontri documentali e devono poter essere sottoposti a

verifiche e controlli. I rapporti con le Autorità devono essere improntati alla massima trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle loro funzioni istituzionali. La Società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con tutti i suoi interlocutori, siano essi enti, imprenditori, clienti, terzi fornitori o dipendenti. La Società richiede pertanto che i suddetti soggetti operino in linea con lo scopo ed i valori aziendali di Hilti Italia S.p.A., affinché l'attività di tutti si possa svolgere in modo corretto e trasparente ed in conformità ai principi fondamentali che hanno ispirato la costituzione della Società stessa.

In ragione di quanto sopra:

- sin dal 2004, Hilti Italia S.p.A. ha adottato un Codice di Condotta interno ("*Anti Corruption*") che definisce, con chiarezza, l'insieme delle regole e dei principi di comportamento che si pongono alla base della sua attività;
- nel corso del 2012, la Società ha adottato un ulteriore documento denominato "*Code of Conduct*", in cui sono contenuti i principi di comportamento elaborati da Hilti AG Schaan, cui devono conformarsi tutte le società del Gruppo. Tale documento è stato sottoposto a revisione nel corso del 2021.

I.5.2. Nel quadro dell'adeguamento alle regole poste dal Decreto, la Società ha avvertito l'esigenza di ampliare la portata dei principi contenuti nei suddetti documenti e quindi di codificarli, in modo da:

- definire uno *standard* dei comportamenti a rilevanza aziendale, sia nei rapporti interni a Hilti Italia S.p.A. che nei rapporti tra quest'ultima e terzi soggetti;
- fissare i criteri di condotta da adottare in ogni processo decisionale, in modo tale da prevenire il rischio di comportamenti non corretti;
- individuare i meccanismi necessari per attuare e vigilare sull'osservanza dei principi descritti nel presente documento.

Nel presente paragrafo sono individuati i principi etici ed i valori cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività di impresa, il cui costante rispetto nel tempo ha contribuito a consolidare la reputazione aziendale di Hilti Italia S.p.A., favorendone lo sviluppo e l'attuale posizionamento nel mercato.

I Destinatari del presente Modello si impegnano ad osservare ed a far osservare i principi qui di seguito elencati, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nonché in occasione dello svolgimento della propria attività professionale. La Società dovrà adoperarsi per far sì che i principi qui codificati siano considerati uno *standard* di *best practices* di condotta negli affari da parte di quei soggetti, con i quali intrattiene rapporti di collaborazione su base duratura, quali consulenti ed esperti.

Imparzialità, dignità ed uguaglianza

La Società riconosce e rispetta la dignità, la sfera privata e i diritti di qualsiasi persona e condanna fermamente ogni discriminazione basata sull'età, il sesso, la salute, la razza, la nazionalità, le opinioni politiche ed il credo religioso, nel pieno rispetto delle pari opportunità, a parità di condizioni. Le decisioni che incidono sulle relazioni interne così come su quelle che hanno ad oggetto i rapporti tra la Società e i terzi devono essere improntate alla più assoluta imparzialità di scelta e giudizio. Nei processi aziendali, a qualunque livello e, in particolare, in quelli che hanno ad oggetto, a titolo esemplificativo, i rapporti con gli azionisti, la selezione e la gestione dei fornitori e dei clienti della Società, i rapporti con le Istituzioni, si dovranno evitare preferenze ovvero discriminazioni di qualunque genere. In particolare, per ciò che concerne la selezione e la gestione della carriera del personale, la Società adotta criteri basati sul merito, sulla competenza e sulla capacità e potenzialità di ciascuno, astenendosi rigorosamente da qualsiasi forma di discriminazione.

I Destinatari del presente Modello si impegnano a:

- non perseguire interessi diversi e/o confliggenti e/o in concorrenza con quelli della Società;
- non trarre indebiti vantaggi personali da notizie acquisite nello svolgimento della propria attività;
- evitare ogni situazione di conflitto di interessi, anche se meramente potenziale, con ciò intendendosi, a titolo esemplificativo: i) la titolarità, anche indiretta, di partecipazioni in società concorrenti di Hilti Italia S.p.A. e/o di altre società del Gruppo Hilti; ii) l'assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso

fornitori, clienti o concorrenti della Società e/o di altre società del Gruppo Hilti; **iii**) l'esistenza di interessi economici in attività che coinvolgono i fornitori, i clienti o i concorrenti della Società e/o di altre società del Gruppo Hilti. I Destinatari del presente Modello sono tenuti ad informare con tempestività l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile situazione di conflitto di interessi, fermi i principi e le prescrizioni contenute nel Codice di Condotta interno ("Anti Corruption").

Tutela della personalità individuale

a. La legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha sostituito l'art. 603 *bis* del Codice Penale¹³, ridefinendo: l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro (c.d. Caporalato); i reati relativi allo sfruttamento della manodopera in modo diretto o indiretto (tramite appalto a terzi di attività aziendali); i criteri di individuazione dello sfruttamento.

L'art. 25 *quinquies* del Decreto (Delitti contro la personalità individuale) è stato quindi modificato, con la previsione di questa nuova tipologia di reato e delle relative sanzioni applicabili.

Per ridurre la probabilità di commissione di questa tipologia di reato, Hilti Italia S.p.A.:

- (i) inserisce le società/cooperative che effettuano servizi a favore della Società tra i propri fornitori qualificati e ne verifica periodicamente le caratteristiche finanziarie, etiche, di onorabilità, ed i c.d. "carichi pendenti";
- (ii) richiede "autocertificazione" alle suddette società/cooperative circa:
 - le risorse effettivamente impiegate (nominativi giornalieri dei lavoratori in appalto, con verifica a campione da parte del personale interno);
 - la corretta messa a regola del personale;
 - il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro (DURC, requisiti tecnico professionali, organico medio).

Per il proprio personale dipendente, anche avventizio, la Società si accerta che gli stipendi e i livelli siano in linea con gli stipendi previsti dalle province di competenza.

b. Nella prospettiva della prevenzione dei "reati presupposto" connessi al D.Lgs. 286/98 (c.d. "TU dell'Immigrazione"), previsti dal Legislatore all'Art. 25 *duodecies* c. 1 bis, 1 ter, 1 quater del Decreto¹⁴, con la L. 161/2017, la Società:

¹³ L'articolo è stato introdotto dal D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito poi dalla l. 14 settembre 2011, n. 148 e quindi da ultimo modificato dalla legge 199/2016, in vigore dal 4 novembre 2016. Il testo attualmente in vigore così recita: *"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque: 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato. Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà: 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre; 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa; 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro"*.

¹⁴ Si tratta dei reati di Impiego di cittadini stranieri irregolarmente soggiornanti in Italia; Procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina; Favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato.

- (i) adotta una specifica procedura per l'assunzione di lavoratori stranieri, che prevede una check list dei documenti (passaporto, permesso di soggiorno, ecc.) da prodursi a cura dell'interessato;
- (ii) adotta un sistema di monitoraggio delle vicende relative ai permessi di soggiorno (scadenze, rinnovi, ecc.);
- (iii) adotta un adeguato sistema di deleghe e procure in materia di assunzione dei lavoratori e stipulazione di contratti che implicano, da parte della controparte, l'impiego di forza lavoro;
- (iv) adotta procedure autorizzative per la stipula di contratti che implicano, da parte della controparte, l'impiego di forza lavoro;
- (v) richiede ai fornitori o ai partner commerciali uno specifico impegno al rispetto della normativa in oggetto.

Sicurezza e salute

La Società adotta ogni misura necessaria a garanzia della salute e della integrità fisica dei propri dipendenti, clienti, fornitori e collaboratori. I modelli di organizzazione aziendale adottati dalla Società tendono al costante miglioramento della sicurezza e della salubrità dei luoghi di lavoro. Hilti Italia S.p.A. richiede che tutti i Destinatari del presente Modello conformino le proprie condotte a tali principi e collaborino con la Società a tale fine. In ragione di ciò, è fatto espresso divieto di fumare sul luogo di lavoro. I soggetti costretti a subire "fumo passivo" dovranno immediatamente contattare l'Organismo di Vigilanza, che assumerà ogni provvedimento ritenuto opportuno.

La Società si adegua costantemente alle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, anche curando la formazione continua e la sensibilizzazione del proprio *management* e di tutto il personale alle tematiche della sicurezza.

I dipendenti della Società sono tenuti a collaborare per il mantenimento di tali obiettivi:

- attenendosi scrupolosamente alle istruzioni ricevute durante i corsi di formazione;
- prestando la massima attenzione nello svolgimento della propria attività;
- osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione, così da scongiurare ogni possibile rischio per sé, per i propri colleghi e collaboratori e per l'intera collettività;
- rispettando tutti i protocolli adottati dalla Società nell'adempimento delle disposizioni di cui al Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ed al Decreto legge 14 agosto 1996, n. 494 e successive modifiche ed integrazioni nonché ogni altra norma di legge applicabile;
- attenendosi alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali la Società ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

Uso di alcool, droghe e altre sostanze

Hilti Italia S.p.A. garantisce ai propri clienti la massima qualità, sicurezza ed efficienza dei suoi prodotti e ha tra i suoi obiettivi quello di mantenere uno standard e un ambiente di lavoro sicuro, sano, efficiente e produttivo.

L'uso di alcool, droghe e altre sostanze può condizionare negativamente lo svolgimento dell'attività da parte dei lavoratori, con possibili, gravi, pericoli per l'incolumità degli stessi, dei clienti e dei terzi in genere.

In ragione di ciò, prima di svolgere le proprie mansioni e durante l'orario di lavoro, è fatto divieto assoluto a tutti i lavoratori di assumere alcool, droghe e altre sostanze non prescritte dal medico, che possano anche solo parzialmente ovvero temporaneamente influire sulle proprie prestazioni.

Nel caso in cui l'assunzione di farmaci prescritti dal medico fosse in grado di influire sulle prestazioni di un lavoratore, questi dovrà assicurarsi di porre in essere tutte le precauzioni necessarie ai fini della sicurezza dell'attività lavorativa.

E' altresì fatto ulteriore divieto detenere e diffondere sostanze alcoliche e stupefacenti all'interno dei luoghi di lavoro e nell'orario lavorativo. Le suddette violazioni verranno sanzionate disciplinarmente, costituendo ipotesi di giusta causa di cessazione del rapporto di lavoro, rendendo di per sé intollerabile la prosecuzione anche temporanea dello stesso.

Rispetto dell'ambiente

Le politiche aziendali e produttive della Società contemperano le esigenze di sviluppo economico proprie dell'attività d'impresa con le esigenze di rispetto e salvaguardia dell'ambiente. La Società si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in materia di rispetto dell'ambiente, in ogni Paese ove la Società svolge la propria attività.

Trasparenza, correttezza e collaborazione

La condotta dei dipendenti di Hilti Italia S.p.A. deve essere contraddistinta da trasparenza, correttezza e collaborazione sia all'interno che all'esterno della Società. Le comunicazioni interne così come quelle rivolte a terzi soggetti devono essere complete, corrette, veritiere, tempestive e facilmente comprensibili, di modo che coloro ai quali le suddette comunicazioni sono indirizzate, siano in grado di prendere decisioni celeri e consapevoli.

I Destinatari del Modello sono tenuti:

- ad essere fedeli alla parola data, a rispettare le promesse e i patti;
- a comportarsi con senso di responsabilità e ad attenersi alle regole della buona fede in ogni azione e decisione.

Legittimità, integrità e trasparenza delle operazioni economiche e finanziarie

Tutte le operazioni economiche e le transazioni finanziarie poste in essere da Hilti Italia S.p.A. sono: (i) legittime e contraddistinte da integrità e trasparenza; (ii) preventivamente autorizzate dai responsabili incaricati dalla Società, in conformità al sistema delle deleghe interne; (iii) verificabili a distanza di tempo; (iv) coerenti e congrue con l'attività di impresa della Società. Hilti Italia S.p.A. si astiene dal porre in essere operazioni o transazioni fraudolente.

Per ogni operazione è conservata agli atti della Società un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire: (i) l'agevole e puntuale registrazione contabile; (ii) l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti; (iii) la ricostruzione accurata dell'operazione, così da ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutti i Destinatari del presente Modello far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Destinatari del presente Modello che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

Rifiuto di pratiche finalizzate alla corruzione e/o alla concussione

Hilti Italia S.p.A. rifiuta fermamente la corruzione e, più in generale, qualsiasi pratica dalla quale possano anche solo astrattamente derivare illeciti vantaggi per la Società, nello svolgimento della propria attività d'impresa. È fatto divieto assoluto a tutti i Destinatari del presente Modello di corrompere o anche solo tentare di corrompere titolari di cariche pubbliche elettive, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, così come soggetti privati. In particolare, è fatto divieto assoluto a tutti i Destinatari del presente Modello di: (i) offrire, promettere o dare denaro o altri vantaggi per ottenere prestazioni indebite per sé e/o per Hilti Italia S.p.A.; (ii) richiedere denaro o altri vantaggi per eseguire prestazioni indebite.

Formazione e professionalità

La Società richiede ai propri dipendenti e collaboratori di operare sempre con professionalità, impegno e diligenza nell'adempimento dei compiti affidati e delle funzioni esercitate per il conseguimento degli obiettivi prefissati. In questa prospettiva, la Società promuove specifici strumenti di formazione professionale, sia all'interno che all'esterno delle proprie strutture. Nel contempo, i dipendenti e collaboratori della Società sono invitati a curare continuamente la propria formazione e l'aggiornamento professionale, al fine di aumentare costantemente l'apporto all'attività di Hilti Italia S.p.A. e di concorrere al mantenimento e al miglioramento dell'immagine e della buona reputazione della stessa. La Società incoraggia la collaborazione tra colleghi, sia in senso orizzontale che verticale, in quanto la stessa è determinante per l'efficienza aziendale. La Società deve poter verificare in ogni momento le motivazioni e le caratteristiche di tutte le operazioni poste in essere dai propri dipendenti e collaboratori nello svolgimento della propria attività. Questi ultimi, per ciascuna fase di ogni operazione effettuata, pertanto, devono formare e conservare adeguata documentazione. Tutti i soggetti che utilizzano e/o gestiscono risorse finanziarie della Società sono altresì tenuti ad agire secondo correttezza e a valorizzare e salvaguardare il patrimonio aziendale.

Rispetto della proprietà intellettuale, della concorrenza e del mercato

Hilti Italia S.p.A. crede nella concorrenza leale e si astiene da comportamenti collusivi, predatori e di abuso in genere, dai quali possano derivare conseguenze distorsive del mercato. La Società si impegna altresì a denunciare nelle

opportune sedi le pratiche tendenti a ridurre la libera concorrenza nel mercato. La Società, anche in ragione della propria specifica attività d'impresa, rispetta e riconosce il valore delle opere dell'ingegno, del diritto d'autore e dei brevetti. I Destinatari del presente Modello ispirano e conformano la propria condotta al rispetto rigoroso di tali principi.

Qualità dei prodotti e dei servizi offerti

Hilti Italia S.p.A. e le società del Gruppo Hilti dedicano gran parte delle proprie risorse alla ricerca e allo sviluppo. Lo svolgimento dell'attività della Società deve tendere sempre alla soddisfazione della clientela, prestando attenzione alle richieste che possono contribuire al miglioramento dei prodotti e dei servizi offerti. La "qualità" dei prodotti e dei servizi di Hilti Italia S.p.A. comprende:

- attenzione alle particolari esigenze dei clienti;
- disponibilità e tempestività nel riscontro delle richieste commerciali;
- puntuale esame dei reclami;
- cura degli aspetti che tendono a migliorare il rapporto tra i clienti e la Società;
- cura e circolazione tra i Destinatari delle informazioni interne che riguardano la Società.

Tutela della privacy e dei dati personali

Hilti Italia S.p.A. si impegna a proteggere tutti i dati personali, generati e/o acquisiti al proprio interno e/o nello svolgimento della propria attività d'impresa, e altresì ad evitare ogni uso improprio dei dati stessi.

La Società garantisce che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avviene nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Hilti Italia S.p.A. raccoglie e registra solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Hilti Italia S.p.A. adotta idonee e misure di sicurezza "preventive" per tutte le banche dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

I Destinatari del presente Modello sono tenuti a (i) acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;^[1] (ii) acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza; (iii) rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;^[2] (iv) comunicare i dati stessi solo nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa dei superiori gerarchici e comunque, in ogni caso, solo dopo averne verificato la divulgabilità.

I.5.3. Rapporti con i clienti di Hilti Italia S.p.A..

a. La Società auspica che i clienti di Hilti Italia S.p.A. siano sempre soddisfatti. I rapporti con questi ultimi devono quindi essere sempre contraddistinti da disponibilità, cortesia, onestà, lealtà, professionalità da parte di tutti i Destinatari del presente Modello. A tal fine, nei rapporti con i clienti di Hilti Italia S.p.A., i Destinatari del presente Modello: (i) evitano qualsiasi discriminazione e/o disparità di trattamento; (ii) ispirano la propria condotta al rispetto dei principi e delle procedure individuati nel presente Modello; (iii) rimediano in modo rapido ed efficace in caso di reclami, così da migliorare continuamente il livello dell'offerta commerciale di Hilti Italia S.p.A..

b. Tutte le comunicazioni indirizzate ai clienti e agli utenti dei servizi di Hilti Italia S.p.A. sono veritiere, corrette e leali. Nella pubblicità e nelle altre comunicazioni commerciali, i Destinatari del presente Modello si astengono da qualsiasi pratica ingannevole, aggressiva o comunque scorretta.

c. In determinate circostanze, i clienti di Hilti Italia S.p.A. comunicano alla Società alcuni dati personali, per finalità commerciali. Tali dati sono trattati dai Destinatari del presente Modello di Hilti Italia S.p.A. in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati.

d. La Società garantisce la sicurezza degli spazi nei quali si svolgono le attività di Hilti Italia S.p.A. e la scrupolosa osservanza di tutte le norme legali, regolamentari e tecniche di volta in volta applicabili a protezione dei propri clienti e degli utenti dei propri servizi, attivando costantemente adeguate procedure di controllo e monitoraggio.

I.5.4. Rapporti con i fornitori.

Sono "fornitori" di Hilti Italia S.p.A. tutti i soggetti che, a diverso titolo, procurano beni o somministrano servizi alla Società, in funzione della sua attività d'impresa.

a. Nell'approvvigionamento di beni e servizi, Hilti Italia S.p.A. riconosce parità di trattamento ai fornitori attuali e potenziali. La selezione dei fornitori si fonda su criteri oggettivi, tra i quali, ad esempio: (i) l'idoneità tecnica dei prodotti o servizi proposti; (ii) la qualità degli stessi; (iii) la competitività dell'offerta; (iv) il rispetto dell'ambiente da parte del fornitore; (v) l'accettazione da parte dei fornitori dei principi enunciati nel presente Modello. La Società adotta apposite procedure aziendali per valutare in modo trasparente e imparziale l'affidabilità e le competenze di ciascun fornitore, la convenienza della sua offerta e le garanzie di assistenza e di tempestività delle prestazioni.

b. Il compenso da corrispondere ai fornitori dovrà essere commisurato esclusivamente alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

c. Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi e di collaborazione e/o di consulenza esterna, è fatto obbligo ai Destinatari del presente Modello di: (i) osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Società; (ii) adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti; (iii) ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni in grado di assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti e degli utenti dei servizi di Hilti Italia S.p.A.; (iv) utilizzare, per quanto possibile, prodotti e servizi a condizioni competitive e di mercato; (v) includere, nei contratti di aventi ad oggetto beni e/o servizi forniti da terzi soggetti, la conferma di aver preso conoscenza della Parte Generale presente Modello e  l'impegno espresso di attenersi ai principi ivi contenuti.

d. I rapporti con i fornitori devono essere caratterizzati da correttezza e lealtà reciproche. L'elargizione di omaggi da parte dei fornitori e la loro accettazione da parte dei destinatari del Modello di Hilti Italia S.p.A. sono ammesse solo in quanto non mettano in pericolo l'effettiva parità di trattamento tra fornitori.

e. Hilti Italia S.p.A. preserva la salute e la sicurezza dei fornitori e dei loro dipendenti e collaboratori mediante adeguate azioni preventive, secondo le normative vigenti. A loro volta, i fornitori della Società devono: (i) accettare i principi contenuti nel presente Modello; (ii) garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e la tutela del lavoro minorile in ogni circostanza.

I.5.5. Rapporti con i dipendenti e con i collaboratori

Sono "dipendenti" e "collaboratori" di Hilti Italia S.p.A. i dirigenti, i lavoratori subordinati in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o parziale, i lavoratori interinali, i collaboratori a progetto e i collaboratori occasionali. I ruoli di ciascuno all'interno dell'azienda sono definiti da appositi ordini di servizio.

a. Con riferimento all'attività dei dipendenti e dei collaboratori, Hilti Italia S.p.A.:

- promuove condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità dei dipendenti e dei collaboratori;
- offre, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i dipendenti e collaboratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

b. Hilti Italia S.p.A. favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior

benessere organizzativo. [SEP] La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing, che sono proibiti senza eccezione di sorta. Sono considerati come tali: (i) creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori; (ii) porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; [SEP](iii) ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

c. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali: (i) subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali; (ii) indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo; (iii) proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso e ragionevolmente evidente non gradimento; (iv) alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale. [SEP]

d. Nella gestione delle risorse umane, le funzioni aziendali competenti devono: (i) adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane; [SEP](ii) provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna; [SEP](iii) creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni. In particolare, Hilti Italia S.p.A.: (i) ripudia qualsiasi discriminazione tra dipendenti e collaboratori fondata sul sesso, sull'etnia, sulla lingua, sul credo religioso e politico e sulle condizioni sociali e personali; (ii) favorisce un ambiente di lavoro in cui è garantita la dignità di ogni individuo (iii) incoraggia e promuove la parità di opportunità tra donne e uomini; (iv) valorizza le competenze, le potenzialità e l'impegno di ciascuno e, per fare questo, adotta criteri di valutazione chiari e omogenei e provvede ad un'adeguata formazione dei dipendenti e dei collaboratori; (v) sollecita e coinvolge tutti nel perseguimento degli obiettivi di impresa e nella soluzione dei problemi sulla base delle rispettive competenze e responsabilità.

e. Le relazioni personali tra dipendenti e collaboratori della Società devono essere improntate al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione reciproca. Nessun abuso di autorità è tollerabile nei rapporti di lavoro e di collaborazione. Il superiore gerarchico, verso qualsiasi persona subordinata, non può compiere alcun atto né tenere alcun comportamento che non sia previsto dalla legge o dai contratti collettivi e individuali applicabili. Hilti Italia S.p.A. interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. [SEP] In ogni caso, non sono tollerati comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

f. Hilti Italia S.p.A. rispetta tutte le norme vigenti, regolamentari e tecniche, di volta in volta applicabili in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e adotta sistemi di gestione adeguati a questo scopo. Le decisioni aziendali che coinvolgono la salute e la sicurezza sul lavoro sono sempre ispirate dalle seguenti linee guida: (i) evitare i pericoli per dipendenti e collaboratori, prevenendo i possibili rischi; (ii) valutare in anticipo i rischi che, in ipotesi, non possono essere evitati; (iii) adeguare il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute; (iv) programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro; (v) fornire adeguate istruzioni e formazione.

g. I destinatari del presente Modello sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore

o all'organo del quale sono parte, e alla struttura aziendale competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Hilti Italia S.p.A..

h. È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito dalla Società, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

i. I destinatari del presente Modello devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri. Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti. Hilti Italia S.p.A. si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

l. È fatto divieto assoluto ai destinatari del presente Modello di: (i) detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti ^[1]_[SEP] o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro; (ii) fumare nei luoghi di lavoro. Hilti Italia S.p.A. favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo ^[1]_[SEP]passivo" sul proprio posto di lavoro.

m. Amministratori, dipendenti e collaboratori perseguono gli obiettivi e gli interessi generali di Hilti Italia S.p.A. ed informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Amministratori, dipendenti e collaboratori assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti patrimonio aziendale o inerenti all'attività di Hilti Italia S.p.A., nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Amministratori, dipendenti e collaboratori svolgono la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti loro richiesti. Amministratori, dipendenti e collaboratori non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico.

I.5.6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Hilti Italia S.p.A., nello svolgimento della sua attività di impresa, può intrattenere rapporti con le istituzioni pubbliche, con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche, di carattere locale, nazionale o internazionale. Tali rapporti sono intrattenuti dalla Società nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di legalità e integrità. La Società può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Modello.

a. Hilti Italia S.p.A. non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

b. Hilti Italia S.p.A. coopera attivamente e pienamente con tutte le Autorità. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i destinatari del presente Modello devono tenere comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali. È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

c. Qualora un amministratore, dipendente o collaboratore riceva da un funzionario pubblico richieste esplicite o implicite di benefici, salvo omaggi di uso commerciale e di modesto valore, è tenuto a informare immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire, per le iniziative del caso.

I.6. Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017, è entrata in vigore la legge n. 179 recante "*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*" (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). La legge prevede una specifica disciplina per la tutela dei soggetti che segnalino reati o irregolarità commessi sul posto di lavoro e mira ad incentivare la collaborazione dei lavoratori, per favorire l'emersione dei fenomeni illeciti all'interno di enti pubblici e privati (c.d. c.d. "whistleblowing"). Con l'introduzione di questa disciplina, il Legislatore risponde all'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza. La nuova normativa interviene sull'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, imponendo alle società modifiche significative delle procedure aziendali in uso. In ottemperanza a quanto prescritto dalla Legge in questione, Hilti Italia S.p.A. adotta una policy specifica, conforme alle indicazioni dettate da Confindustria a riguardo, da intendersi parte integrante del presente Modello. La policy in questione, che si aggiunge alle procedure già in uso, previste nel Code of Conduct ed in altre linee guida adottate dalla Società e dal Gruppo HILTI:

- garantisce la riservatezza dell'identità del "whistleblower";
- individua il soggetto responsabile "interno" della procedura di "whistleblowing", al quale dovranno essere inviate le segnalazioni;
- individua gli strumenti di formazione per i soggetti apicali e per i soggetti a questi ultimi subordinati, volti ad illustrare il contenuto della normativa in questione.

In applicazione della policy in questione, non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Le sanzioni nei confronti di coloro che violino le misure di tutela del "whistleblower" ovvero effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni infondate sono descritte nel Paragrafo seguente.

I.7. Sistema disciplinare

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art.6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il Modello di Organizzazione, di gestione e di controllo adottato da Hilti Italia S.p.A., prevede un adeguato sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure indicate.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del

procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento censurato integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

(i) Provvedimenti disciplinari

La violazione, da parte di dipendenti soggetti al CCNL Commercio, Terziario e Servizi delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I comportamenti sanzionabili, che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

- violazione da parte del dipendente di procedure interne previste dal presente Modello;
- adozione da parte del dipendente di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati previsti dal decreto;
- adozione da parte del dipendente di comportamenti diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati e tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs.231/2001.

Parimenti, costituiscono illecito disciplinare "sanzionabile": **(i)** la violazione da parte dei suddetti soggetti delle misure di tutela del "whistleblower", previste dalla specifica policy adottata dalla Società in materia; **(ii)** la violazione del divieto di ritorsione o azione discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del "whistleblower", per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; **(iii)** l'effettuazione di eventuali segnalazioni "infondate" di presunti reati o illeciti sul posto di lavoro, effettuate dai suddetti soggetti con dolo o colpa grave.

Per la violazione del presente Modello e delle altre policies previste dalla Società e dal Gruppo HILTI, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori (in ottemperanza di quanto previsto dall'art.7 L 300/70) sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al suddetto CCNL e precisamente:

- 1) biasimo inflitto verbalmente;
- 2) biasimo inflitto per iscritto;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di quattro (4) ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci (10);
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. L'eventuale adozione del provvedimento dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro quindici (15) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisioni nel merito, il suddetto termine potrà essere prorogato di trenta (30) giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Inoltre, quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima e in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, Hilti Italia S.p.A. può predisporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Le sanzioni verranno commisurate ai livelli di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità ed alla gravità del comportamento con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Risorse Umane, rimanendo quest'ultima responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari su eventuale

segnalazione dell'Organismo di Vigilanza e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

(ii) Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle proprie funzioni, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato ai dirigenti.

(iii) Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

(iv) Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti.

(v) Misure nei confronti dei Consulenti

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei partner delle regole di cui al presente Modello o di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/2001 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.