



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14/03/2024

Rev.	Oggetto	Data	Redazione	Verifica	Approvazione
0	Emissione documento	01/03/22	Claudio del Tufo	Gabriele Battisti	Moreno Leporati
1	Introduzione dei delitti contro il patrimonio	31/03/22	Claudio del Tufo	Gabriele Battisti	Moreno Leporati
2	Recepimento modifiche introdotte dalle Leggi n. 93 del 14/07/23 e n. 137 del 09/10/2023	29/01/24	Claudio del Tufo	Gabriele Battisti	Moreno Leporati

La proprietà di questo documento è protetta ai termini di legge con divieto di riprodurlo o renderlo noto a Dite concorrenti o a terzi, senza autorizzazione di HDQ S.p.a.

HDQ S.p.a.

Via Alberto Montorsi n. 2
41037 Mirandola (MO)
Tel +39 0535 23750, Fax +39 0535 26720
www.hdqgroup.it
PEC: hdq@pec.diquattrosrl.it
P.IVA: 00997060363 – R.E.A. MO-198548

Società soggette a direzione e coordinamento

DI QUATTRO S.r.l.

Via Alberto Montorsi n. 2
41037 Mirandola (MO)
Tel. (+39) 0535 23750
Fax (+39) 0535 26720
www.diquattrosrl.it
E-mail: info@diquattrosrl.it
PEC: diquattro@pec.diquattrosrl.it
P. IVA 02679110367 - R.E.A. MO-321839

MECCANICA DI QUATTRO S.r.l.

Via dell'industria n. 4
41037 Mirandola (MO)
Tel. (+39) 0535 23750
Fax (+39) 0535 26720
www.diquattrosrl.it
PEC: meccanicadiquattro@pec.diquattrosrl.it
P. IVA 02679110367 - R.E.A. MO-321839

A UNO TEC S.r.l.

Via Alberto Montorsi n. 45
41037 Mirandola (MO)
Tel (+39) 0535 24218
Fax (+39) 0535 20805
www.aunotec.it
E-mail: info@aunotec.it
PEC: aunotec@pec.aunotec.it
P. IVA 03024020368 - R.E.A. MO-351498

Obiettivo

Prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati sottesi dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, attraverso l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che persegua l'efficienza e l'efficacia dei processi di HDQ S.p.a. e delle Società del Gruppo, individuati come a rischio in relazione ai suddetti reati.

Riferimenti normativi

Legge 7 febbraio 1992 n. 150 "Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla Legge 19 dicembre 1975 n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica".

Legge 28 Dicembre 1993 n. 549 "Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente".

D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"

Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300".

DL 25 settembre 2001 n. 350 "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro".

Legge 23 novembre 2001 n. 409 "Conversione in legge, con modificazioni, del DL 25 settembre 2001 n. 350, recante disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro".

Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61 "Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'Art. 11 della Legge 3 ottobre 2001 n. 366".

Legge 14 gennaio 2003 n. 7 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Legge 11 agosto 2003 n. 228 "Misure contro la tratta di persone".

Legge 18 aprile 2005 n. 62 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee".

Legge 28 dicembre 2005 n. 262 "Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari".

Legge 9 gennaio 2006 n. 7 "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile".

Legge 16 marzo 2006 n. 146 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001".

Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152 "Norme in materia ambientale".

Legge 3 agosto 2007 n. 123 "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia".

Decreto Legislativo 6 novembre 2007 n. 202 "Attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni".

Decreto Legislativo 21 novembre 2007 n. 231 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione".

Legge 18 marzo 2008 n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Legge 15 luglio 2009 n. 94 "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica".

Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia".

Legge 3 agosto 2009 n. 116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale".

Legge 13 agosto 2010 n. 136 "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia" – Art. 3 "Tracciabilità flussi finanziari"

Decreto Legislativo 7 luglio 2011 n. 121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni".

Decreto Legislativo 16 luglio 2012 n. 109 "Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Corruzione tra privati" e "Induzione indebita a dare o promettere utilità".

Decreto Legge 14 agosto 2013 n. 93 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province, convertito con modificazioni dalla L. 15 ottobre 2013, n. 119, che modifica la Legge 18 marzo 2008 n. 48.

Decreto Legislativo 4 marzo 2014 n. 39 "Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che sostituisce la decisione quadro 2004/68/GAI".

Legge 15 dicembre 2014, n. 186 "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio".

Legge 22 maggio 2015 n. 68 "Disposizioni in materia di delitti contro l'Ambiente".

Legge 27 maggio 2015 n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 "Disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 28 aprile 2014, n. 67".

D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8 "Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67".

D.Lgs. 21 giugno 2016 n. 125 “Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI”.

Legge 29 ottobre 2016 n. 199 “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”.

Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38 “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato”.

Legge 17 ottobre 2017, n. 161 “Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate”.

Legge 20 novembre 2017, n. 167 “Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017”.

Legge 30 novembre 2017, n. 179 “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”.

Legge 11 gennaio 2018, n. 3 “Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute”.

Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21 “Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103”.

Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107 “Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE.

Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 “Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione”.

Legge 09 gennaio 2019, n. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”.

Legge 03 maggio 2019, n. 39 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014”.

Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105 “Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica”.

Legge 19 dicembre 2019, n. 157 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”.

Decreto Legislativo 14 luglio 2020 n. 75 “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”.

Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio.

Legge 9 marzo 2022, n. 22 “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio”.

D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

Legge 14 luglio 2023 n. 93 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica”.

Legge 9 ottobre 2023 n. 137 “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura”.

Documenti di riferimento

Codice Etico

Campo di applicazione

Il modello si applica a tutti coloro che operano in nome e per conto di HDQ S.p.a. o delle Società da essa controllate, nelle aree di attività aziendali in cui esiste il rischio teorico di poter incorrere negli illeciti previsti dal D.Lgs. 231 del 2001.

Contenuti

PARTE GENERALE	9
Premessa	10
1. D. Lgs. 231/2001 e profilo giurisprudenziale	11
2. Adozione del modello	14
3. Modifiche ed integrazioni al modello	16
4. Organismo di vigilanza	16
5. Sistema disciplinare e sanzionatorio	18
6. Principi applicati per la prevenzione del rischio.....	19
7. Formazione, informazione e comunicazione	20
8. Assetto istituzionale e sistema di prevenzione	21
8.1. Missione, valori e visione.....	21
8.2. Il codice etico	21
8.3. Statuto	22
8.4. I regolamenti/disciplinari aziendale	22
8.5. Documenti organizzativi	22
8.6. Sistema delle deleghe	23
8.7. Sistemi operativi	24
8.8. Budgeting e sistema di reporting	27
9. Società partecipate	28
PARTE SPECIALE	30
1. Aree di attività a rischio	31
1.1. Delitti contro la pubblica amministrazione [Titolo II del 2° libro del Codice Penale].....	33
1.1.1. Aree di attività a rischio per i delitti contro la pubblica amministrazione	34
1.2. Delitti contro l'ordine pubblico [Titolo V del 2° libro del Codice Penale].....	35
1.2.1. Aree di attività a rischio per i delitti contro l'ordine pubblico.....	35
1.3. Delitti contro la fede pubblica [Titolo VII del 2. libro del Codice Penale]	36
1.1.1. Aree di attività a rischio per i delitti contro la fede pubblica	36
1.4. Disposizioni penali in materia di società e consorzi [Titolo XI del 5° libro del Codice Civile].....	36
1.1.2. Aree di attività a rischio per le disposizioni penali in materia di società e consorzi	37
1.2. Delitti contro la personalità individuale [Titolo XII del 2° libro del Codice Penale]	38
1.2.1. Aree di attività a rischio per i delitti contro la personalità individuale	38
1.3. Delitti contro la persona [Titolo XII del 2° libro del Codice Penale].....	38
1.3.1. Aree di attività a rischio per i delitti contro la persona	39
1.4. Delitti contro il patrimonio [Titolo XIII del 2° libro del Codice Penale]	39
1.4.1. Aree di attività a rischio per i delitti contro il patrimonio	40
1.5. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [D.Lgs. 8 novembre 2021 n. 184]	

1.5.1. Aree di attività a rischio per i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti ..	40
1.6. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio [L. n° 633 del 22/04/1941].....	41
1.6.1. Aree di attività a rischio per i delitti in materia di violazione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio	42
1.7. Delitti contro l'amministrazione della giustizia [Titolo III del 2° libro del Codice Penale].....	42
1.7.1. Aree di attività a rischio per i delitti contro l'amministrazione della giustizia	43
1.8. Reati ambientali [Legge n° 152 del 03/04/2006]	43
1.8.1. Aree di attività a rischio per i reati ambientali.....	44
1.9. T.U. disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero [D.Lgs. n° 286 del 25 luglio 1998]	45
1.9.1. Aree di attività a rischio per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	45
1.10. Reati tributari [D.Lgs. n° 74 del 10/03/2000]	46
1.10.1. Aree di attività a rischio per i reati tributari	46
1.11. Reati Transnazionali [Legge 16 marzo 2006 n. 146, artt. 3 e 10]	46
1.11.1. Aree di attività a rischio per i reati transnazionali	47

Allegati

- Allegato 1 – Profili giurisprudenziali
- Allegato 2 – Tabella reati presupposto con riferimenti legislativi e sanzioni
- Allegato 3 – Metodologia di analisi dei rischi reato
- Allegato 4.1 – Analisi dei rischi reato D4 e MD4
- Allegato 4.2 – Analisi dei rischi reato A1
- Allegato 5 – Flusso informativo
- Allegato 6 – Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
- Allegato 7 – Sistema disciplinare e sanzionatorio



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
- PARTE GENERALE -

PREMESSA

Dall'intuizione e dalla collaborazione di quattro soci fondatori, tutti provenienti da una significativa esperienza nella progettazione e lavorazione di prodotti meccanici di precisione, nasce nel 1980 DI QUATTRO S.n.c.

Il core business della Società è la produzione di componenti meccanici per le aziende locali del settore Biomedicale, in piena espansione in quegli anni, tanto da insediare a Mirandola il più grande e importante distretto europeo.

Negli anni immediatamente successivi DI QUATTRO, nel frattempo divenuta S.r.l., grazie al proprio know-how ed alla continua ricerca di innovazione tecnologica completa l'offerta al mercato specializzandosi nella progettazione, assemblaggio e vendita conto terzi di macchine automatiche per l'industria alimentare e farmaceutica, in particolare per il confezionamento di liquidi, e di macchinari e attrezzature su specifica di varia natura.

Dalla volontà di proporsi come costruttori di macchine, nasce nel 1996 un nuovo stabilimento per la progettazione e per il montaggio di macchine per il packaging, con l'obiettivo di evolversi e di adeguare gli standard qualitativi alle esigenze dei maggiori Clienti del Gruppo.

Nel 1994 DI QUATTRO S.r.l. si dota di un Sistema di Gestione Qualità definito in accordo allo Standard UNI EN ISO 9001, mentre nel 2000 ottiene la qualifica in accordo alle specifiche del System Supplier – Tetra Pak.

Allo scopo di sviluppare ulteriormente il proprio know-how e di rivolgersi al mercato internazionale per la progettazione e vendita di macchine con marchio proprio, nel 2005 DI QUATTRO S.r.l. acquista "A UNO", azienda operante dal 1975 nella costruzione di automazioni per l'industria degli elettrodomestici. Prende quindi vita A UNO TEC S.r.l., che converte la produzione per la realizzazione di macchine per il taglio, la saldatura e la lavorazione di tessuti tecnici e macchine automatiche per l'assemblaggio e il confezionamento di dispositivi medicali.

Nel 2007, infine, DI QUATTRO S.r.l. acquisisce una partecipazione di MICRONICA S.r.l., società specializzata nella progettazione e produzione di apparecchiature radiologiche ad alto contenuto di innovazione.

Al fine di governare la complessità aziendale, l'estrema variabilità dei processi produttivi di riferimento, nonché rispondere adeguatamente alle crescenti esigenze di produzione dettate dai mercati di riferimento, nel 2010 nasce HDQ S.p.a., veicolo al quale vengono trasferite le partecipazioni societarie delle Società controllate.

Nel 2014 coniugando sviluppo industriale, sicurezza e sostenibilità, il Gruppo si propone al servizio dei Clienti con una nuova sede aziendale, completamente ricostruita sulla base dei criteri progettuali di avanzata sicurezza ed elevata sostenibilità ambientale dettati dall'adesione al protocollo internazionale LEED – Leadership in Energy and Environmental Design – che si afferma come nuovo standard mondiale per la classificazione delle costruzioni ecocompatibili.

Oggi l'iniziativa imprenditoriale di HDQ S.p.a. è articolata nella seguente struttura societaria:

- ➔ DI QUATTRO S.r.l., dedicata alla progettazione, realizzazione e collaudo di macchine automatiche e sistemi per il packaging, in particolare per l'industria medicale, farmaceutica, alimentare, beverage e della stampa;
- ➔ MECCANICA DI QUATTRO S.r.l., specializzata nella tornitura, fresatura, saldatura ed elettroerosione di manufatti in acciaio inox, alluminio e titanio per la produzione di componenti meccanici.
- ➔ A UNO TEC S.r.l., dedicata alla progettazione e produzione di macchine automatiche a marchio proprio, per l'assemblaggio di dispositivi medicali in materiali plastici, con specializzazione nei settori di terapia infusione e dialisi.
- ➔ MICRONICA S.r.l., Ricerca, progettazione e produzione di apparecchiature elettromedicali per la diagnostica radiologica ad alto contenuto di innovazione, applicata, in particolare, all'ortopedia, alla chirurgia angiovascolare e alla cardiologia.

Al fine di dare evidenza agli impegni e alle modalità attraverso le quali la Società previene la commissione di illeciti amministrativi nello svolgimento delle attività aziendali, nel 2021 HDQ S.p.a. ha predisposto per le Società del Gruppo il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Modello fa riferimento ad una vasta serie di documenti, procedure e scelte organizzative di cui le Società del Gruppo si sono dotate nel corso del tempo per organizzare, gestire e controllare l'attività imprenditoriale, per fini che ovviamente trascendono gli obiettivi specifici previsti dalla norma legislativa succitata.

In aggiunta a quanto già esistente, una accurata identificazione delle aree di attività a rischio e di autovalutazione del sistema dei controlli interni ha permesso di apportare sia aggiustamenti sia nuovi strumenti di organizzazione, gestione e controllo, così come sono illustrati nel presente Modello, atti a realizzare un efficace sistema di prevenzione.

Il suddetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 non si applica alla Società partecipata MICRONICA S.r.l., nella cui gestione operativa non è coinvolta HDQ S.p.a. o una delle società da questa controllate.

1. D. LGS. 231/2001 e profilo giurisprudenziale

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina delle responsabilità amministrative delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" è entrato in vigore il 4 luglio 2001 in applicazione della Legge 29 settembre 2000, n. 300, adeguando la normativa italiana in materia ad alcune convenzioni internazionali.

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli Enti, con o senza responsabilità giuridica, sono responsabili per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse dalle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente e dai soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza.

L'Ente non risponde del reato commesso dalle persone su indicate se il fatto è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi e se è in grado di provare:

- che ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei ad individuare e prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che ha affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- la violazione fraudolenta dei modelli da parte degli autori del reato;
- la diligenza dell'organismo di vigilanza e dei soggetti incaricati della gestione del controllo.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede, in caso di riconoscimento della responsabilità dell'Ente, un articolato sistema di misure sanzionatorie che vanno dalla pena pecuniaria a quella interdittiva, alla confisca, alla pubblicazione delle sentenze di condanna.

La responsabilità dell'Ente non sostituisce, ma si aggiunge alla responsabilità personale dell'individuo che ha commesso il reato.

L'allegato "Profili giurisprudenziali" chiarisce dettagliatamente i principi sottesi dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

I reati che comportano la responsabilità amministrativa degli Enti sono contemplati dagli artt. 24 e 25 del Decreto che, nella loro versione originaria, riguardavano i rapporti con la Pubblica Amministrazione e le ipotesi di truffa, concussione e corruzione.

L'Art. 24 del D.Lgs. 231/2001 è stato modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161, che ha modificato il codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, e dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 che ha esteso all'Unione Europea le misure di tutela dalle frodi finanziarie **e dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137 intervenuta sulla violazione del diritto d'autore.**

L'Art. 25 del D.Lgs. 231/2001, invece, è stato modificato dalla Legge 09 gennaio 2019, n. 3, che oltre ad introdurre il reato di "Traffico di influenze illecite", di cui all'Art. 346 bis c.p., ha inasprito le sanzioni originariamente previste, con inevitabili ripercussioni nella valutazione del rischio reato.

Le fattispecie di reato sono state successivamente integrate da altri provvedimenti:

- Delitti informatici e trattamento illecito di dati, Art. 24 bis del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 n. 48, art. 7 e modificato dai D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8 e dal Decreto Legge 21 settembre 2019, n. 105.
- Delitti di criminalità organizzata, Art. 24 ter del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 15 luglio 2009 n. 94, art. 2, co. 29 e modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69.
- Reati di falso nummario, Art. 25 bis del D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, convertito con modificazioni dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, modificato dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016 n. 125.
- Delitti contro l'industria e il commercio, Art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009.
- Reati societari, Art. 25 ter del D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 modificato dall'art. 31 della Legge 28 dicembre n. 262 del 2005 e dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, dall'art. 12, comma 1, della Legge 27 maggio 2015 n. 69, dall'art 6 del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 e dalla Legge 09 gennaio 2019, n. 3.

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, Art. 25 quater del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3.
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, Art. 25 quater.1 del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006 n. 7, art. 8.
- Delitti contro la personalità individuale, Art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 11 agosto 2003 n. 228, art. 5, modificato dal D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 e dalla Legge 29 ottobre 2016 n. 199.
- Reati di abuso di mercato, Art. 25 sexies del D.Lgs. 231/01, introdotto dalla Legge 18 aprile 2005 n. 62, art. 9 e modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 107.
- 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. 231/01, introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123, art. 9, poi sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2016 n. 81 del 2008, e modificato dalla Legge 11 gennaio 2018, n. 3.
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Art. 25 octies del D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3 e modificato dalla Legge 15 dicembre 2014 n. 186 e dalla Legge 09 gennaio 2019, n. 3.
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, Art. 25 octies 1 del D.Lgs. 231/01 introdotto dall'Art. 3 del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 **e modificato dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137.**
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore, Art. 25 novies del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009 n. 99, art. 15 **e modificato dalla Legge 14 luglio 2023 n. 93.**
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, Art. 25 decies del D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 3 agosto 2009 n. 116, art. 4.
- Reati Ambientali, Art. 25 undecies, D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 del 2011, art. 2, e modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68, dal D.L. 14 dicembre 2018, n. 135 e dal D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21 **e dalla Legge 9 ottobre 2023 n. 137.**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, Art. 25 duodecies, D.Lgs. 231/01 introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 e modificato dall'Art. 30, comma 4 della Legge 17 ottobre 2017, n. 161.
- Razzismo e Xenofobia, Art. 25 terdecies, D.Lgs. 231/01 introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167 e modificato dal D.Lgs. 1 marzo 2018, n. 21.
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, Art. 25 quaterdecies, D.Lgs. 231/01 introdotto dall'Art. 5 della Legge 3 maggio 2019 n. 39.
- Reati Tributarî, Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157.
- Contrabbando, Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75.
- Delitti contro il patrimonio culturale, Art. 25-septiesdecies D.Lgs. n. 231/01 introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.

- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, Art. 25-duodevices D.Lgs. n. 231/01 introdotto dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.
- Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146, artt. 3 e 10.

Secondo quanto previsto dal Decreto, gli Enti, con o senza responsabilità giuridica, sono responsabili per i reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse da:

- soggetti in posizione apicale, ossia soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso;
- soggetti in posizione subordinata, ossia soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

L'allegata "Tabella reati presupposto con riferimenti legislativi e sanzioni" riporta dettagliatamente tutte le fattispecie di reato comprese nella disciplina del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, suddivise per gli articoli del decreto stesso, indicandone le fonti originali, le relative sanzioni amministrative in quote e interdittive in mesi.

2. ADOZIONE DEL MODELLO

HDQ S.p.a. ha predisposto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, al fine di dare evidenza agli impegni e alle modalità attraverso le quali le Società del Gruppo prevengono la commissione di illeciti amministrativi nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Modello, definito da HDQ S.p.a. per le Società controllate si compone di:

- 1) una "Parte Generale", che introduce il quadro normativo di riferimento, delinea il contesto organizzativo, nonché gli elementi generali del sistema di prevenzione del rischio di commissione di reati disciplinati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- 2) una "Parte Speciale" in cui sono delineati i profili di rischio in relazione a ciascuna fattispecie di reato presupposto.

Il Modello fa riferimento ad una vasta serie di documenti, procedure e scelte organizzative di cui HDQ S.p.a. ha dotato le Società del Gruppo nel corso del tempo per organizzare, gestire e controllare le attività imprenditoriali, per fini che ovviamente trascendono gli obiettivi specifici previsti dalla norma legislativa succitata.

In aggiunta a quanto già esistente, un'accurata identificazione delle aree di attività a rischio e di autovalutazione del sistema dei controlli interni ha permesso di apportare sia aggiustamenti sia nuovi strumenti di organizzazione, gestione e controllo, così come sono illustrati nel presente Modello, atti a realizzare un efficace sistema di prevenzione.

Nella definizione del Modello, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, si è tenuto conto del codice di comportamento redatto da CONFINDUSTRIA e dell'esigenza di creare un

sistema integrato di controlli che consentano di gestire in modo puntuale eventuali forme di rischio, offrendo con ciò alla realtà aziendale anche un sistema capace di monitorare l'Impresa stessa.

Vari fattori concorrono, infatti, ad una nuova lettura del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231:

- l'elaborazione della dottrina e della giurisprudenza che si è andata formando;
- una maggiore conoscenza della normativa da parte degli operatori economici;
- l'ampliamento significativo del novero dei reati originariamente presupposti per la responsabilità degli Enti.

Il progetto per la definizione del Modello si è articolato nelle seguenti date:

Agosto 2021	Incarico ad uno Studio Legale di fiducia per la definizione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Settembre 2021	Introduzione al D.Lgs. 231/2001 e presentazione del progetto di definizione del modello organizzativo al Consiglio di Amministrazione e al gruppo dirigente.
Ottobre 2021 – gennaio 2022	Incaricato dell'organizzazione, con la supervisione dell'incaricato del progetto: mappatura, analisi dei processi aziendali e identificazione delle attività a rischio.
Novembre 2021 – gennaio 2022	Incaricato del progetto: definizione del documento di valutazione dei rischi, dello schema di Modello e della bozza di Codice Etico.
01 marzo 2022	Approvazione da parte del C.d.A. del Modello, del documento di valutazione dei rischi, del Codice Etico e nomina dell'Organismo di Vigilanza.
Marzo – aprile 2022	Implementazione del Modello, attività di sensibilizzazione e formazione riguardante il personale che opera nelle aree individuate come "a rischio" per la commissione di reati.
31 marzo 2022	Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e degli allegati n. 2 e 4 in funzione dell'introduzione dei "Delitti contro il patrimonio culturale" di cui alla Legge 09 marzo 2022 n. 22.
Aprile 2022	Piena operatività del Modello.
Gennaio 2024	Recepimento delle obbligazioni introdotte dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 e aggiornamento del Modello di Organizzazione,

Gestione e Controllo e degli allegati n. 2 e 4 in funzione della
Legge 14 luglio 2023 n. 93 e 9 ottobre 2023 n. 137.

3. MODIFICHE ED INTEGRAZIONI AL MODELLO

Il Modello è da intendersi come un sistema dinamico, suscettibile di modifiche a fronte di eventuali mutamenti normativi e/o a nuovi campi di attività del Gruppo HDQ S.p.a., che possono comportare l'insorgenza di nuovi rischi, o in seguito all'evidenziarsi di inadeguatezza o di inefficienza nelle misure preventive individuate, o per recepire proposte di miglioramento.

Il compito di segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità di aggiornare il Modello per apportarvi le necessarie modifiche di carattere tecnico e funzionale è affidato all'Organismo di Vigilanza.

Il Modello è un documento la cui approvazione spetta al Consiglio di Amministrazione di HDQ S.p.a., nell'interesse delle Società controllate; le modifiche e le integrazioni che rivestono carattere sostanziale devono essere sottoposte preventivamente all'esame del Consiglio.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione ha affidato ad un organismo monocratico composto da un professionista esterno, denominato "Organismo di Vigilanza", nel seguito O.d.V., il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché di proporre al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione in tutti i casi in cui ciò si renda necessario. L'O.d.V., cui è attribuita completa indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno, sia di HDQ S.p.a. sia delle Società del Gruppo, nonché piena autonomia di iniziativa e di controllo, ha pieno accesso a tutti i documenti, le informazioni e le risorse necessarie per lo svolgimento della propria attività.

A garanzia di tali principi, l'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di HDQ S.p.a., fermo restando la facoltà del Collegio dei Sindaci di richiedere informazioni sull'attività di controllo per il necessario coordinamento.

A tutela dell'integrità dell'Azienda tutti i dipendenti delle Società del Gruppo HDQ S.p.a. sono tenuti a segnalare all'O.d.V., in modo circostanziato, eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o comportamenti difforni da quanto previsto dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte **senza timore di ritorsioni o discriminazioni, aiutando così a preservare la reputazione dell'organizzazione e la legalità**; l'O.d.V. esaminerà le situazioni evidenziate garantendo la totale riservatezza dell'identità del segnalante.

Per agevolare la comunicazione con l'O.d.V., oltre alla posta ordinaria e alla e-mail organismodivigilanza@diquattrosrl.it, Società del Gruppo HDQ S.p.a., **in ottemperanza al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, si sono dotate di una piattaforma software per la gestione del cosiddetto "Whistleblowing"**.

Come prescritto dal legislatore la piattaforma, accessibile attraverso il sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, interni ed esterni all'organizzazione, consente:

1. **la garanzia di anonimato**: il software permette ai segnalanti di rimanere anonimi se lo desiderano, preservando la loro identità;
2. **la facilità di segnalazione**: la piattaforma è user-friendly e consente di effettuare segnalazioni in modo semplice e veloce;
3. **la non tracciabilità e archiviazione sicura**: l'indirizzo IP del segnalante non può essere tracciato e i contenuti della segnalazione sono criptati e archiviati in modo da garantire la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni;
4. **il workflow di gestione delle segnalazioni**: il software segue un processo strutturato per garantire che le segnalazioni siano esaminate e gestite in modo appropriato, coinvolgendo le funzioni aziendali necessarie;
5. **la comunicazione bidirezionale**: promuove la comunicazione aperta tra i segnalanti e i destinatari, consentendo loro di scambiare informazioni in modo confidenziale;
6. **il rispetto della normativa**: il software è conforme alle leggi e ai regolamenti locali e internazionali relativi alla segnalazione di comportamenti illeciti, alla privacy e alla protezione dati personali.

Come dichiarato nel Codice Etico e nella "Whistleblowing Policy", pubblicata sul sito internet aziendale, la proprietà di HDQ S.p.a., così come gli Amministratori e la Direzione delle Società del Gruppo non tollerano vessazioni né vittimizzazione di chiunque, in buona fede, segnali irregolarità rientranti nella politica di whistleblowing, avendone il sospetto o la certezza, e vietano qualsiasi atto di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Parimenti i canali di segnalazione non devono essere utilizzati in modo improprio per rimostranze di carattere personale del segnalante, o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'Ufficio Sviluppo Persone o ai rappresentanti sindacali; il segnalante, quindi, deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci.

Eventuali comportamenti difforni in tal senso, così come la violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano prive di fondamento, costituiscono motivo d'infrazione disciplinare e, come tali, sono passibili delle sanzioni previste dall'allegato "Sistema disciplinare e sanzionatorio" e dai C.C.N.L. di riferimento.

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

Per approfondire le modalità di funzionamento di questo organo societario e i compiti e i poteri ad esso attribuiti si rimanda all'allegato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza".

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 esige l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure preventive indicate nel modello stesso, o da esso richiamate, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

La rilevanza del sistema disciplinare è confermata dall'Art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, quale discriminante per poter ritenere il Modello organizzativo adeguato ed efficacemente attuato e riconoscergli valenza esimente delle responsabilità in capo al Datore di Lavoro in materia di Salute e Sicurezza, nonché dalle linee guida emanate dalle Associazioni di categoria.

L'allegato "Sistema disciplinare e sanzionatorio" illustra l'ambito, i criteri, le modalità e le responsabilità di applicazione del sistema disciplinare e sanzionatorio adottato da HDQ S.p.a. per le Società del Gruppo, nei casi in cui si ravvisino comportamenti non coerenti con qualsiasi principio del Codice Etico, o siano compiute azioni che violino norme e procedure previste dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dai Regolamenti/Disciplinari aziendali, dalle Procedure definite dal Sistema di Gestione Qualità e Ambiente, oppure che espongano l'Impresa al rischio di commissione di reati.

I destinatari del sistema disciplinare sono i Soci di HDQ S.p.a. e gli Amministratori, i membri del Collegio dei Sindaci e dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti delle Società del Gruppo a prescindere dall'inquadramento contrattuale e le parti terze con le quali le Società hanno stipulato rapporti contrattuali. Sono erogate sanzioni disciplinari nei confronti dei responsabili anche quando non si siano concretizzati atti qualificabili come reati, al fine di prevenirne la manifestazione.

All'interno dei Regolamenti/Disciplinari aziendali, da considerare parti integranti del Modello, sono state inserite specifiche previsioni ritenute sanzionabili per quanto riguarda le materie trattate dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231; quanto in essi previsto integra e non sostituisce le norme di Legge e le disposizioni dei CCNL di riferimento.

I comportamenti non conformi possono essere rilevati direttamente dall'O.d.V. nel corso dell'attività di vigilanza o ad esso segnalati da parte di tutto il personale delle Società del Gruppo HDQ S.p.a., **come descritto nel paragrafo precedente.**

L'O.d.V., comportandosi in modo tale da garantire che le segnalazioni non possano costituire in nessun caso elemento di pregiudizio nei confronti dei dipendenti che le hanno effettuate, esaminerà le situazioni evidenziate, anche in contraddittorio con il personale interessato, e ne trarrà le opportune conclusioni.

Per ogni segnalazione l'O.d.V. redigerà un verbale riportante i risultati ai quali sarà pervenuto e segnalerà al C.d.A. i comportamenti valutati non conformi al fine di attivare il sistema disciplinare aziendale.

In generale, i provvedimenti sanzionatori devono rispettare, se irrogati ai lavoratori subordinati, le procedure previste dall'Art. 7 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori" o da normative speciali.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati dal Presidente del Consiglio della società interessata secondo quanto previsto dai CCNL e dalla Legge 300/1970, nonché dal Sistema disciplinare e sanzionatorio aziendale.

Per quanto riguarda l'applicabilità verso terzi del Sistema sanzionatorio, la disciplina di cui al Decreto Legislativo 8 giugno n. 231, il Codice Etico e specifiche previsioni sono riportate nei documenti contrattuali. È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali comportamenti possono causare.

6. PRINCIPI APPLICATI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo definito da HDQ S.p.a. per la prevenzione di illeciti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 nelle Società del Gruppo, si basa su diversi livelli integrati di azione che realizzano un organico, per quanto articolato, sistema che coniuga l'esigenza di evitare il rischio di commissione di reati con la necessaria efficienza aziendale:

- il primo livello è costituito dalle norme di carattere generale, all'interno delle quali particolare rilevanza assumono il Codice Etico e i Regolamenti/Disciplinari aziendali.
- il secondo livello consiste nel complesso degli strumenti organizzativi e di attribuzione delle responsabilità di cui si è dotata l'Azienda, dal sistema di procure e di deleghe, agli organigrammi e ai mansionari.
- il terzo livello è costituito dalle modalità di budgeting e di reporting aziendale, nonché dai sistemi operativi, cioè dal complesso di Procedure e Istruzioni Operative che definiscono le modalità di gestione dei processi attraverso i quali si articola l'attività delle Società Controllate da HDQ S.p.a.

I sistemi operativi di cui sopra, il cui scopo è garantire efficacia ed efficienza alle diverse attività, perseguire gli standard definiti aziendalmente e diffondere il know-how all'interno delle organizzazioni, sono stati integrati in fase di definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al fine di prevenire il rischio di incorrere in reati amministrativi di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recependo i seguenti principi di base:

- a) individuazione dei processi aziendali sensibili nell'ambito delle attività a rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 e, per ciascuno di essi:
 - definizione delle modalità operative univoche, indicando la sequenza delle attività, l'obiettivo, le responsabilità, i dati di input e gli output attesi;
 - definizione formale di specifici protocolli che descrivano dettagliatamente le modalità da seguire, in modo da garantire l'accertabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione;
 - registrazione dei controlli, gerarchici e funzionali sulla documentazione all'uopo predisposta e archiviazione della stessa secondo modalità predefinite, garantendo la tracciabilità di ogni operazione;
 - separazione delle responsabilità per l'autorizzazione, l'esecuzione e il controllo tra diverse funzioni, in modo tale che nessuna figura apicale possa assumere decisioni in piena ed esclusiva autonomia.

- b) definizione formale dei “sistemi” di procure e deleghe, chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione, che attribuiscono poteri di firma e rappresentanza dell’organizzazione in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali delle persone coinvolte;
- c) monitoraggio periodico, pianificato e documentato del rispetto delle modalità operative previste, da parte di un terzo, autonomo e indipendente;
- d) definizione formale del flusso informativo verso l’O.d.V., e da questo verso il Consiglio di Amministrazione, afferente ai processi a rischio per la manifestazione dei reati disciplinati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 valutate di interesse per HDQ S.p.a. e per le Società del Gruppo.

7. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

In fase di definizione e implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo HDQ S.p.a. ha promosso interventi formativi dedicati ai soggetti con funzione di gestione, amministrazione, direzione e controllo operanti nell’organico delle Società del Gruppo, atti a garantire la conoscenza e la diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e della documentazione ad esso allegata, o da esso richiamata.

Interventi formativi afferenti al quadro normativo di riferimento ed al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, inoltre, sono periodicamente riproposti dalla Direzione, eventualmente in collaborazione con l’Organismo di Vigilanza, e rivolti a tutto il personale, con specifico riferimento ai nuovi assunti; il livello di approfondimento è modulato in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

Interventi di aggiornamento e formazione specifica, anche attraverso la partecipazione a convegni e seminari, vedono coinvolti periodicamente i membri dell’O.d.V. e i soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

Al fine di favorire la più ampia divulgazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dei principi da esso sottesi, il Modello e i documenti allegati, o da esso richiamati, sono pubblicati sulla rete intranet aziendale, in una sezione appositamente dedicata, disponibili in visione a tutti gli utenti; tutti gli utenti sono informati delle eventuali modifiche e degli aggiornamenti inerenti il quadro normativo di riferimento e il “sistema” di documenti che costituiscono il Modello.

Per quanto concerne l’informazione verso gli Stakeholder, il Codice Etico e la “Parte Generale” del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono integralmente pubblicati sul sito internet aziendale.

I documenti contrattuali che regolamentano il rapporto con terzi, inoltre, oltre a richiamare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da HDQ S.p.a. per le Società del Gruppo, prevedono che la controparte adegui il proprio comportamento ai principi richiamati dal Codice Etico, rimandando al sito internet aziendale per la consultazione dei sopra citati documenti.

8. ASSETTO ISTITUZIONALE E SISTEMA DI PREVENZIONE

I documenti che definiscono gli assetti istituzionali e organizzativi di HDQ S.p.a. e delle Società del gruppo e che evidenziano le modalità con cui gestire le diverse attività al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali, tra i quali anche la prevenzione dei rischi, sono illustrati dal presente capitolo.

Tutti i documenti qui citati sono portati a conoscenza, per quanto di competenza, di tutto il personale, attraverso opportune iniziative di formazione e informazione e sono costantemente aggiornati ed adeguati all'evolversi dell'Azienda e del contesto in cui opera. Tutti i documenti sono consultabili nella cartella dedicata M:\Documenti\MOG231 presso la rete server aziendale e sul gestionale MAGO di Di Quattro S.r.l. nell'area Sistema Qualità, registro documento.

8.1. Missione, valori e visione

HDQ S.p.a. vuole essere percepita come una realtà imprenditoriale, responsabile, affidabile, propensa all'accrescimento della conoscenza e competenza.

I valori fondanti di HDQ S.p.a., declinati nelle Società del gruppo, determinano l'articolarsi dei comportamenti e della azione, sia verso l'esterno sia all'interno dell'organizzazione.

L'attività imprenditoriale nei diversi settori di business è sviluppata partendo dal valore delle persone, facendo leva sul senso di appartenenza, sulla determinazione e la responsabilità, perseguendo il miglioramento continuo e la soddisfazione degli stakeholder.

Tutto ciò è connotato da una forte valenza etica tesa, all'interno, a tutelare e valorizzare la qualità, la dignità e la sicurezza del lavoro mentre, all'esterno, si qualifica principalmente come rispetto delle Leggi e correttezza di comportamenti.

8.2. Il codice etico

È un documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, in cui sono enunciati i principi che devono improntare l'attività di chi opera a vario titolo e a tutti i livelli nella conduzione degli affari e delle attività aziendali in genere, svolgendo il proprio ruolo in nome e per conto di HDQ S.p.a. o di una delle Società del gruppo.

Il Codice Etico definisce pertanto gli impegni e le responsabilità etiche che gli amministratori, i procuratori, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad assumere sia all'interno delle organizzazioni sia nei rapporti con il mondo esterno.

Il C.d.A. svolge un'attività di presidio sul Codice Etico, operando con i seguenti obiettivi:

- a) garantirne la diffusione interna;
- b) determinarne le modalità di attuazione dei principi in esso contenuti;
- c) verificarne l'attuazione, anche attraverso l'attività di vigilanza svolta dall'O.d.V.;
- d) verificarne la validità dei contenuti e il relativo aggiornamento.

8.3. Statuto

Gli Statuti sociali rappresentano la carta fondamentale delle organizzazioni e, in quanto tali, ne definiscono lo scopo e l'oggetto sociale, tracciano le linee di fondo del rapporto sociale e disciplinano, in termini generali, l'articolazione ed il funzionamento dei diversi organi di governo.

La modifica degli Statuti è competenza esclusiva dell'Assemblea Straordinaria dei Soci.

8.4. I Regolamenti/Disciplinari aziendali

Oltre che disciplinare i comportamenti organizzativi, i Regolamenti/Disciplinari aziendali integrano e declinano in termini di comportamento organizzativo alcune enunciazioni del Codice Etico.

In essi sono definiti, con un maggior grado di dettaglio, diritti, doveri, responsabilità e modalità di comportamento che devono caratterizzare le azioni dei dipendenti nello svolgimento delle attività aziendali.

I Regolamenti/Disciplinari aziendali sono comprensivi delle regole definite in fase di implementazione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, atte a rispondere in modo puntuale a quanto richiesto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 in termini di illeciti amministrativi.

8.5. Documenti organizzativi

I documenti richiamati dal presente paragrafo costituiscono un sistema organico che definisce poteri, responsabilità ed aree di competenza in cui si articola l'organizzazione aziendale.

ORGANIGRAMMI

Gli organigrammi delle Società del gruppo HDQ S.p.a. descrivono l'assetto organizzativo, evidenziando le responsabilità e le linee di dipendenza gerarchica all'interno di ciascuna Area/Settore. Gli organigrammi sono aggiornati dalla Direzione di pertinenza ed i cambiamenti organizzativi, sia di carattere generale sia riguardanti i singoli ruoli, sono resi pubblici con apposite comunicazioni al personale.

Descrizione delle posizioni di lavoro

Per ogni posizione lavorativa presente in azienda, con la sola esclusione di quelle dedicate allo svolgimento di semplici mansioni esecutive, è formalizzata una descrizione delle finalità e delle responsabilità che sono attribuite ad essa.

La descrizione consiste in un mansionario in cui sono definiti:

- la denominazione della posizione;
- collocazione organizzativa (Unità Organizzativa di appartenenza, dipendenza gerarchica, dipendenza funzionale, struttura dipendente, rapporti interfunzionali significativi interni ed esterni);
- scopo della posizione;
- responsabilità coperte dalla posizione;

- descrizione delle principali attività o processi di lavoro svolti dalla posizione o dall'Unità Organizzativa alla quale la posizione appartiene.

La descrizione delle posizioni è integrata con le procedure operative ed è aggiornata dalla Direzione ogni qual volta interventi organizzativi implicino un mutamento significativo nelle attività richieste.

8.6. Sistema delle deleghe

Gli organi sociali sono costituiti dall'Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio dei Sindaci di ciascuna Società del Gruppo HDQ S.p.a..

I Consiglio di Amministrazione rappresentano, per attribuzioni statutarie e di legge, il massimo organo esecutivo delle Società.

Sotto il profilo del funzionamento strategico - organizzativo, essi:

- ➡ deliberano le strategie aziendali (commerciali, gestionali, organizzative, finanziarie, della qualità e della sicurezza) assunte dalla Società di pertinenza in coerenza con il Codice Etico e verificano la loro corretta traduzione in politiche operative;
- ➡ sono responsabili della salvaguardia del patrimonio societario e quindi valutano, discutono e approvano i bilanci civilistici e consolidati, sia preventivi sia consuntivi, le verifiche periodiche e tutte le principali scelte di investimento materiali e immateriali;
- ➡ promuovono la valorizzazione dell'immagine della Società nei confronti degli Stakeholder, delle Istituzioni, delle forze sociali e del mondo imprenditoriale.

Come da Statuto ciascun Consiglio di Amministrazione elegge tra i propri componenti il Presidente, che assume la legale rappresentanza, il Vice-Presidente e i Consiglieri delegati ai quali sono attribuite deleghe specifiche.

I Consigli di Amministrazione delle Società controllate, inoltre, attribuiscono la delega "operativa" al Consigliere che assume il ruolo di Direttore Generale e ad un Procuratore Speciale, il quale assume le funzioni e i doveri del Datore di Lavoro ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Ulteriori deleghe formali e documentate possono essere attribuite a dirigenti ed impiegati della Società o anche a persone terze, determinando i limiti delle attribuzioni; si tratta, principalmente, di figure apicali che rivestono ruoli di primaria rilevanza nell'organizzazione aziendale.

I contenuti ed i limiti economici delle procure rispecchiano l'organizzazione aziendale: sono relativamente ampie per il Direttore Generale e si riducono proporzionalmente quando sono attribuite a suoi collaboratori.

Le procure sono altresì depositate presso la competente C.C.I.A.A.; l'utilizzo delle stesse è comunque subordinato al rispetto delle procedure e delle regole aziendali.

8.7. Sistemi operativi

Il funzionamento dei processi attraverso i quali si esplicano le attività aziendali è normato da una serie di regole e procedure; queste descrivono i criteri, le modalità operative e le connesse responsabilità definite dall'organizzazione per il governo dei processi e sono articolate in modo tale da permettere l'esercizio di un effettivo controllo su di essi.

A tal fine HDQ S.p.a. si è dotata per le Società del Gruppo della documentazione elencata sinteticamente nel seguito.

Tutto il personale interessato è stato formato al fine di garantire una corretta applicazione di quanto stabilito dai diversi Sistemi ed è costantemente aggiornato sulle modifiche apportate.

Il mancato rispetto delle regole e delle procedure definite dai sistemi operativi costituisce motivo d'infrazione disciplinare e, come tale, è passibile delle sanzioni previste dal Codice disciplinare e dai C.C.N.L. di riferimento.

SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ E AMBIENTE

DI QUATTRO S.r.l., controllata da HDQ S.p.a., ha adottato Sistemi di Gestione Qualità e Ambiente, formali e documentati, definiti rispettivamente in conformità agli standard UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001, certificati da un Ente terzo legalmente riconosciuto.

Questo approccio alla gestione, formalmente iniziato nel 2001, è ritenuto strategico per:

- consentire all'organizzazione di fornire prodotti/servizi conformi ai requisiti, impliciti ed espliciti, cogenti e di adozione volontaria, compresi quelli inerenti la tutela dell'ambiente e la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- controllare, eliminare o ridurre al minimo gli impatti sull'ambiente delle proprie attività, prodotti e servizi;
- perseguire la soddisfazione dei Clienti e il miglioramento del rapporto con gli stakeholder;
- migliorare con continuità le prestazioni aziendali, attraverso la ricerca della maggiore efficacia ed efficienza dei processi aziendali e l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse.

La definizione, la gestione e la manutenzione di detti Sistemi, nonché il supporto alle diverse Unità Organizzative Aziendali coinvolte nella loro applicazione efficace ed efficiente, garantendo l'assistenza necessaria e curandone il monitoraggio periodico, è affidata al Responsabile Sistemi di Gestione Qualità e Ambiente.

La seguente tabella mostra il campo di applicazione dei Sistemi di Gestione Qualità e Ambiente adottati, la data di emissione del primo certificato e l'Ente di certificazione di riferimento.

SOCIETÀ	CAMPO DI APPLICAZIONE	ENTE DI CERTIFICAZIONE,	
	Progettazione, sviluppo e fabbricazione di parti e di sistemi per macchine automatiche.	 <i>Società Italiana di Certificazione Industriale S.r.l.</i>	
		<i>Data prima emissione</i>	<i>Standard di riferimento</i>
		18/12/2001	UNI EN ISO 9001:2015
		20/12/2014	UNI EN ISO 14001:2015
		<i>Settore di accreditamento</i> EA 18	

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, HDQ S.p.a. per le Società del Gruppo si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare, ovvero laddove ciò non sia possibile, ridurre e quindi gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In accordo al principio di effettività (Art. 299 del D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. "Esercizio di fatto dei poteri direttivi") che impone di individuare le responsabilità nei limiti delle funzioni e dei poteri esercitati da ciascun soggetto all'interno dell'organizzazione, le funzioni di garanzia sono state attribuite in capo a chi governa i singoli processi di produzione.

I Consigli di Amministrazione delle Società controllare da HDQ S.p.a. hanno individuato un Procuratore Speciale al quale sono stati attribuiti i poteri e le funzioni del "Datore di Lavoro", come definito dalla lettera b) del comma 1 dell'Art. 2 del D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81; il Procuratore speciale non ha proceduto ad ulteriori deleghe ai sensi degli Artt. 16 e 17 del disposto normativo.

Oltre alle funzioni sopra citate, nella struttura organizzativa adottata per la prevenzione e protezione, operano i seguenti soggetti espressamente richiesti dal D.Lgs. 09 aprile 2008 n. 81 e s.m.i., investiti formalmente dell'autorità necessaria:

- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- il Medico Competente (MC);
- i Dirigenti e Preposti;
- i Coordinatori e gli addetti al primo soccorso e alle emergenze;

- il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La sorveglianza in materia di salute e sicurezza sul lavoro è articolata su di un triplice livello:

- ➔ il primo livello di controllo consiste nella sorveglianza garantita dalla struttura gerarchica sulla gestione in sicurezza di tutte le attività produttive, dovunque siano eseguite, in condizioni ordinarie o di emergenza.
- ➔ il secondo livello di controllo coinvolge il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione nell'ambito dell'attività di sorveglianza, condotta a campione, finalizzata ad accertare il rispetto del disposto normativo e delle prescrizioni derivanti dalla valutazione dei rischi.
- ➔ il terzo livello di controllo è svolto dall'Organismo di Vigilanza, il quale verifica l'adeguatezza del complessivo sistema preventivo adottato da HDQ S.p.a. per le Società del Gruppo a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il controllo di terzo livello, sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia di tutela dell'ambiente, è prevista la trasmissione allo stesso della reportistica elencata nell'allegato "Flusso Informativo".

HDQ S.p.a. ritiene l'adeguata formazione/informazione delle persone il primo fattore di garanzia della salute e sicurezza sul lavoro; è impegno della Direzione accrescere la cultura della salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro attraverso lo sviluppo dell'attività formativa.

PRIVACY E PROTEZIONE DATI PERSONALI

Il disposto normativo in materia di Privacy e Protezione dei dati personali in Italia è costituito dal D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", comunemente noto come "Codice della privacy", modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

Il "Codice della privacy" non è abrogato dal Regolamento (UE) 2016/679 e il "Considerando n. 8" del GDPR stesso prevede la possibilità per gli Stati membri di integrare elementi del regolamento nel proprio diritto nazionale; di fatto i due provvedimenti coesistono nel quadro normativo di riferimento e di questo gli operatori economici interessati devono tenere conto.

Al fine di garantire la protezione dei dati personali e assicurare la conformità al quadro normativo sopra descritto, HDQ S.p.a. ha proceduto a:

- a) individuare i dati personali sottoposti a trattamenti maggiormente a rischio e valutare l'adeguatezza delle misure tecniche e organizzative adottate per garantirne la sicurezza, apportando i necessari adeguamenti;
- b) individuare il titolare del trattamento dei dati personali;

- c) individuare e incaricare formalmente i Responsabili e gli addetti autorizzati al trattamento dei dati personali;
- d) formare il personale coinvolto;
- e) produrre e sottoporre agli interessati le necessarie informative, al fine di raccoglierne il consenso informato al trattamento dei dati personali forniti.

PROCEDURE OPERATIVE

HDQ S.p.a., secondo la metodologia dell'approccio per processi, ha realizzato per le Società del Gruppo una mappatura di tutti i processi aziendali "sensibili" ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, quindi con particolare riferimento alle attività amministrative o di gestione del personale, e per ciascuno di essi ha stabilito le modalità operative alle quali deve attenersi tutto il personale interessato. Ove necessario, la formalizzazione di tali processi è accompagnata da apposite Istruzioni Operative.

8.8. Budgeting e sistema di reporting

Dall'analisi degli scenari esterni, dalla valutazione dei punti di forza e di debolezza dell'Azienda e dalla "visione", il Direttore Generale sottopone al Consiglio di Amministrazione una proposta di budget annuale, declinando le linee strategiche, gli obiettivi di riferimento e le risorse necessarie al loro raggiungimento.

Il processo di definizione strategica del budget assicura:

- la concorrenza di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta tra l'altro a garantire un'adeguata segregazione delle funzioni;
- l'adozione di modalità omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti funzioni aziendali.

Il sistema di controllo di gestione prevede meccanismi di verifica delle risorse che garantiscono, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse monetarie e no, a disposizione delle singole funzioni aziendali e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse sono impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget, così come la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati e approvati a inizio di esercizio.

In fase di consuntivazione è verificata la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione. Attraverso un sistema di indicatori economici sono monitorati gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di budget, effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

Anche in questo caso, la sorveglianza dei singoli centri di produzione del reddito permette di intervenire tempestivamente nei casi in cui si presentino variazioni significative rispetto alle previsioni di budget, nonché di identificare, ai fini della prevenzione dei reati Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, andamenti o scostamenti anomali come segnali di errori o possibili irregolarità.

9. SOCIETÀ PARTECIPATE

La crescente articolazione aziendale, nonché la necessità di governare la complessità garantendo il maggiore presidio delle aree di business, un più agevole accesso al credito e la riduzione dell'esposizione ai rischi derivanti dai mercati di riferimento, hanno favorito lo sviluppo dell'organizzazione in ottica di "Gruppo".

Alle Società a responsabilità limitata controllate dalla "Holding" HDQ S.p.a., direttamente o tramite singoli esponenti della proprietà, è demandata la produzione e il presidio delle aree di business; DI QUATTRO S.r.l., attraverso le articolazioni aziendali, inoltre, eroga alle altre Società controllate i servizi afferenti agli uffici:

- Prevenzione e Protezione;
- Sistemi di Gestione Qualità e Ambiente.

I processi afferenti all'Amministrazione, Finanza e Controllo e all'Amministrazione e Gestione del Personale sono erogati da DI QUATTRO S.r.l. a MECCANICA DI QUATTRO S.r.l., mentre i medesimi processi sono gestiti autonomamente da A UNO TEC S.r.l..

Il coinvolgimento della proprietà e degli amministratori di HDQ S.p.a. negli organi sociali delle controllate, l'individuazione dei medesimi Direttore Generale e Datore di Lavoro per tutte le organizzazioni, la condivisione dei valori e del Codice Etico, unitamente all'erogazione dei servizi di cui sopra da una Società Controllata a beneficio delle altre, avvalorano la scelta di HDQ S.p.a. di dotarsi di un unico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e di un solo Organismo di Vigilanza per le Società Controllate.

Il personale operante in HDQ S.p.a. e nelle Società controllate è tenuto ai comportamenti definiti dal Codice Etico, dalle disposizioni organizzative e dalle regole vigenti in azienda.

Lo schema riportato nel seguito evidenzia la relazione tra le Società del Gruppo HDQ S.p.a. in ordine alle quote di partecipazione e agli organi societari di amministrazione e controllo.

HDQ S.p.a. detiene le quote di minoranza della Società MICRONICA S.r.l., della quale non esercita il controllo; nel rispetto dell'autonomia giuridica e gestionale della Società, per le operazioni che possono essere ricondotte ad un suo interesse o vantaggio, HDQ S.p.a. promuove l'adozione di misure analoghe a quelle che ha assunto per la prevenzione dei rischi di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

