

**PFH**

**PALLADIO HOLDING**

---

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE  
E CONTROLLO ex D.LGS. 231/2001**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28/03/2018**

## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b> .....	<b>1</b>
<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>2</b>
1. Il decreto legislativo 231/2001 .....	2
2. Reati contestabili ex D.Lgs. 231/2001 .....	2
3. I reati commessi all'estero .....	8
4. Sanzioni amministrative e interdittive .....	9
5. Scopo e finalità del modello di organizzazione e gestione .....	11
6. Le linee guida dettate dalle associazioni di categoria quali basi del modello.....	13
7. Punti fondamentali per la definizione del modello .....	16
8. Approvazione del modello .....	16
9. L'organismo di vigilanza.....	16
<b>PARTE SPECIALE 1- IL MODELLO DI PFH S.P.A.</b> .....	<b>18</b>
1. Funzione e scopo del modello di PFH.....	18
2. La costruzione del modello e la sua struttura .....	19
3. Modalità di costruzione del modello di PFH .....	20
4. Aggiornamento del modello .....	20
5. Processi sensibili e tipologia di reati rilevanti di PFH .....	21
6. Regole di condotta e procedure operative di controllo .....	22
7. Sistema organizzativo, separazione dei ruoli, sistema delle deleghe e dei poteri .....	23
8. L'Organismo di Vigilanza .....	23
9. Sistema disciplinare .....	27
10. Diffusione del modello e formazione del personale .....	30

## PREMESSA

Il presente documento, rappresenta il Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche Modello) adottato, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dal Consiglio di Amministrazione di Palladio Holding S.p.A. in breve PFH S.p.A. (di seguito PFH).

PFH S.p.A. ha per oggetto lo svolgimento in via esclusiva di attività di natura finanziaria, esercitata non nei confronti del pubblico, ed in particolare:

- l'assunzione, la cessione, nonché l'amministrazione e la gestione in proprio solo a scopo di stabile investimento e non di collocamento di partecipazioni in altre società ed enti costituiti o da costituire; il finanziamento ed il coordinamento tecnico e finanziario delle società o enti nei quali essa partecipa, nonché la compravendita, il possesso e la gestione in proprio di titoli pubblici o privati, quotati e non quotati, nelle Borse Valori italiane o estere, sempre con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico.
- la prestazione di servizi in campo finanziario, amministrativo, tecnico e commerciale a favore di società partecipate, sempre con espressa esclusione di qualsiasi attività svolta nei confronti del pubblico.

PFH S.p.A. si propone di:

- diventare l'operatore di riferimento per gli investimenti in capitale di rischio nel nord-est "allargato";
- svolgere con professionalità l'attività di consulenza nella finanza straordinaria prioritariamente a supporto delle realtà locali, tramite la controllata Palladio Corporate Finance S.r.l.;
- essere un valido punto di riferimento in termini di etica professionale ed operare in assenza di conflitti di interesse.

# PARTE GENERALE

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 - al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito - ha introdotto nel nostro ordinamento "la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica" per specifiche tipologie di reato commesse dai propri amministratori e dipendenti.

Il D.Lgs. 231/2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Questo Decreto:

- si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica; sono soggette alla normativa in esame anche le società estere che operano in Italia;
- non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale, numerose sentenze hanno confermato l'esclusione delle ditte individuali dall'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa, che mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo ha introdotto, nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell'ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

La suddetta responsabilità si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, sempre nell'interesse o a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua principale sede, purché, tra l'altro, per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi e vi sia richiesta del Ministero di Giustizia.

La suddetta responsabilità sussiste, infine, anche nel caso di autore ignoto e nel caso di reato estinto per cause diverse dall'amnistia (c.d. autonomia della responsabilità dell'ente).

## 2. REATI CONTESTABILI ex D.LGS. 231/2001

La normativa illustrata limita la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle seguenti fattispecie di reato:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione: Indebita percezione, truffa e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e Concussione e corruzione (art. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
2. reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* D.Lgs. 231/2001);
3. reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001);
4. reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001);
5. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1 D.Lgs. 231/2001);
6. delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* D.Lgs. 231/2001);
7. reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* D.Lgs. 231/2001);

8. reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro (art. 25-*septies* D.Lgs. 231/2001);
9. reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
10. reati in materia di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* D.Lgs. 231/2001);
11. reati informatici (art. 24-*bis* D.Lgs. 231/2001);
12. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* D.Lgs. 231/2001);
13. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* D.Lgs. 231/2001);
14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* D.Lgs. 231/2001);
15. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* D.Lgs. 231/2001);
16. reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001);
17. impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001);
18. reati di razzismo e xenofobia (art.25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001).

Ne consegue che nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge, se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità "amministrativa" dell'ente.

Per un'analisi più approfondita dei singoli reati previsti dal D.Lgs. 231, che verranno analiticamente enunciati nei prossimi paragrafi, si rimanda ai relativi articoli del Codice Penale e del Codice Civile.

### **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/2001)**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. e 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri /art. 322-*bis* c.p.).

### **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D.Lgs. 231/2001)**

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

### **Reati societari (art. 25-*ter* D.Lgs. 231/2001)**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, co. 3 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.).

### **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D.Lgs. 231/2001)**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater*);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

### **Reati di abuso di mercato**

#### **Reati (art 25-*sexies*, D.Lgs. 231/2001)**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

#### **Illeciti Amministrativi (art.187-*quinquies* TUF)**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF).

### **Reati in materia di sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D.Lgs. 231/2001)**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, co. 3, c.p.)

### **Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, art.10)**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

### **Reati in materia di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D.Lgs. 231/2001)**

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter* c.p.).

### **Reati informatici (art. 24-*bis*, D.Lgs. 231/2001)**

- Falsità in documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D.Lgs. 231/2001)**

- Associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione per delinquere di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis*);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter*);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* (intendendosi per tali tutti i delitti commessi avvalendosi della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri);
- Delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dall'art. 416-*bis*;
- Associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 309/90);



- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della L. 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), n. 5 c.p.p.).

### **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001)**

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

### **Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/2001)**

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a)-bis e comma 3, Legge n. 633/1941);
- tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis, comma 1, Legge n. 633/1941);
- tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter, Legge n. 633/1941);
- responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies, Legge n. 633/1941);
- responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies, Legge n. 633/1941).

### **Reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001)**

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- Delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.);
- Scarico di acque (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 e 13, del D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 3, 5 e 6 del D.Lgs. 152/2006);
- Bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, del D.Lgs. 152/2006);

- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D.Lgs. 152/2006);
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, commi 6, 7 e 8, D. Lgs. 152/2006);
- Reati in materia di emissioni (art. 279, comma 5, del D.Lgs. 152/2006);
- Importazione o esportazione, senza certificato o licenza di particolari esemplari, animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, L. 150/1992);
- Commercio di particolari esemplari animali e vegetali (art. 2, commi 1 e 2, L. 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3-*bis*, comma 1, del D.Lgs. 150/1992);
- Divieto di detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6, comma 4, L. 150/1992);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, del L. 549/1993);
- Inquinamento doloso (art. 8 del D.Lgs. 202/2007);
- Inquinamento colposo (art. 9 del D.Lgs. 202/2007).

### **Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno (art. 25-*duodecies* D.Lgs. 231/2001)**

L'articolo stabilisce che "In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-*bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro." Con la Legge 161/2017 riguardante "*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione*" sono stati altresì introdotti all'interno dell'art. 25-*duodecies* del D.Lgs. 231/01 i delitti previsti all'art.12 del D.Lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive.

### **3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO**

Secondo quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere sul territorio dello Stato italiano di condotte illecite commesse all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- b. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. l'ente risponde solo nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (norme del Codice Penale che disciplinano i reati commessi all'estero; qualora la legge preveda che l'autore del comportamento illecito sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente medesimo);
- d. l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 4. SANZIONI AMMINISTRATIVE E INTERDITTIVE

### Le sanzioni amministrative

“L’ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto”.

Accertata la responsabilità amministrativa della società possono essere applicate le sanzioni pecuniarie, interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

### Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono applicate in tutti i casi in cui l’ente viene accertato responsabile ex D.Lgs. 231/2001. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L’importo di una quota varia da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. L’importo della sanzione pecuniaria può variare da un minimo di euro 25.800 ad un massimo di euro 1.549.000.

L’importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In aggiunta alle sanzioni pecuniarie, in presenza di casi di reati di particolare gravità, potranno essere applicate anche le sanzioni interdittive.

La sanzione pecuniaria può essere ridotta in presenza delle circostanze seguenti:

- la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291,00 se:
  - a. l’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
  - b. il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
  - a. l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
  - b. è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste nei precedenti punti, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

La riduzione della sanzione pecuniaria viene disposta in presenza di situazioni in cui l’ente non ha ricavato alcun vantaggio dalla commissione del reato contestato; lo stesso beneficio può essere chiesto nel caso in cui il vantaggio per l’ente è risultato minimo.

I benefici possono essere applicati anche in presenza di comportamenti “correttivi” adottati dall’ente successivamente alla contestazione del reato.

Per questa ragione viene riconosciuta la riduzione della sanzione se:

- l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- è stato adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### **Le sanzioni interdittive**

In determinati casi, l'applicazione della sanzione pecuniaria può non rappresentare un idoneo strumento deterrente. Per aumentare l'efficacia del sistema sanzionatorio, oltre alle sanzioni pecuniarie, possono essere applicate le seguenti sanzioni interdittive:

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti (la reiterazione sussiste quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva).

### **Riparazione delle conseguenze del reato**

In presenza di comportamenti "riparatori", possono essere disposte agevolazioni per l'ente a cui sono stati contestati i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'art. 17 del citato Decreto dispone che: "Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

In presenza dei comportamenti "riparatori" utili a richiedere la riduzione della sanzione pecuniaria, l'ente potrà essere esonerato dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

### **Pubblicazione della sentenza di condanna**

Un'altra misura interdittiva di particolare rilevanza viene individuata nella pubblicazione della sentenza di condanna. Questa sanzione può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

## Confisca

Nei confronti dell'ente può essere disposta anche la confisca. È sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo e del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (art. 19 del D.Lgs. 231/2001). Non sono presenti limitazioni di valore; questa misura può essere disposta sia su denaro, che su qualsiasi altro bene o utilità dell'ente di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del primo comma dell'art. 19 del D.Lgs. 231/2001, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Tale misura si applica anche nel caso in cui l'ente non venga dichiarato responsabile dell'illecito. Nel caso di elusione fraudolenta del Modello senza colpa dell'ente, l'assenza di responsabilità in capo a quest'ultimo non impedisce di applicare la sanzione all'ente che beneficia degli effetti economici derivanti dall'illecito realizzato dall'amministrazione infedele. Per questa ragione la confisca viene sempre applicata.

## 5. SCOPO E FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Il Decreto in esame prevede un nuovo tipo di responsabilità che il legislatore denomina "amministrativa", ma che ha forti analogie con la responsabilità penale.

Presupposti affinché un ente possa incorrere in tale responsabilità – e che di conseguenza siano ad esso imputabili le sanzioni pecuniarie o interdittive dallo stesso Decreto previste – sono:

- a. che un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura ovvero un sottoposto abbia commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- b. che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- c. che il reato commesso dalle persone fisiche (soggetti in posizione apicale o sottoposti) costituisca espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivi da una "colpa di organizzazione".

Da ciò deriva che non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna "colpa organizzativa".

La normativa in esame prevede notevoli benefici per l'ente che, al verificarsi dei reati indicati nel citato Decreto, ha adottato un sistema di organizzazione e controllo.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6 commi 2, *-bis* e 3 del D.Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (Organismo di Vigilanza);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere canali di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni dello Modello e garantire la riservatezza e la tutela giuslavoristica dell'identità del segnalante.

## I soggetti in posizione apicale ed i sottoposti

L'art. 5 del Decreto stabilisce che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a. da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b. da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a..

## Le ipotesi di esenzione dalla responsabilità

Dagli artt. 6 e 7 del Decreto, che disciplinano le condizioni al verificarsi delle quali l'ente non risponde del reato commesso dai soggetti di cui all'art. 5, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6, infatti, prevede che l'ente non risponde dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale se dimostra che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto 2.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (art. 7 D.Lgs. 231/2001), l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'adozione di un Modello costituisce, quindi, un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della sua responsabilità.

Quindi il Modello organizzativo deve rispondere alle esigenze indicate nella seguente tabella:

<b><u>In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale</u></b>	<b><u>In caso di reato commesso da soggetti subordinati</u></b>
Prima della commissione del fatto l'Organo dirigente deve aver adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001).	In ogni caso la responsabilità è esclusa: <ul style="list-style-type: none"><li>○ se la società prima della commissione del fatto ha adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/2001);</li><li>○ se alla commissione del reato non ha contribuito ("non è stata resa possibile da")</li></ul>

	l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.
Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza - OdV).	Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza – OdV).
L'ente non risponde se prova che (...) le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 231/2001).	
L'ente non risponde se prova (...) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001).	

## 6. LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che il Modello organizzativo possa essere adottato “sulla base” di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti tra cui:

- linee guida emanate da Confindustria;
- linee guida UNI-INAIL;
- linee guida ABI (Associazione Bancaria Italiana).

### Linee guida emanate da Confindustria

Le linee guida emanate da Confindustria, approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, successivamente sottoposte a modifiche nel 2008 e, più di recente, nel 2014, suggeriscono, tra l'altro:

- l'individuazione delle aree di rischio, onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli, ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Il sistema delineato non può però ridursi ad un'attività una tantum, ma deve tradursi in un processo continuo, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale. A tal proposito, le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo suggerito da Confindustria sono:

1. Codice Etico;
2. sistema organizzativo;
3. procedure (manuali ed informatiche);
4. poteri autorizzativi e di firma;

5. sistemi di controllo di gestione;
6. comunicazione al personale, sua formazione ed addestramento.

In particolare, le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

1. verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
2. applicazione del principio di separazione delle funzioni;
3. documentazione dei controlli;
4. previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal Modello e delle norme del Codice Etico;
5. individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, ossia autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione;
6. obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
7. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei modelli.

### **Linee guida UNI-INAIL**

Con specifico riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro (i cui relativi reati potranno verificarsi in PFH solo in casi alquanto remoti), in data 28 settembre 2001 sono state approvate le "linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)", linee guida successivamente aggiornate e modificate al fine di renderle conformi alla normativa vigente.

I punti fondamentali delle linee guida UNI-INAIL possono essere così riassunti:

- definizione da parte dei vertici aziendali della politica per la salute e sicurezza sul lavoro;
- pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi previsti della politica per la salute e sicurezza sul lavoro, in coerenza con il sistema generale di gestione aziendale adottato;
- definizione dei compiti e delle responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, predisposti ed attuati in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda;
- documentazione e informativa a tutti i livelli aziendali della politica aziendale adottata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e delle funzioni e dei compiti delle persone investite di responsabilità nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro;
- coinvolgimento del personale sulle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro attraverso la consultazione preventiva; riunioni periodiche che tengano conto delle tempistiche fissate dalla vigente legislazione;
- decisione e attuazione da parte dell'azienda di attività di formazione e addestramento del personale, al fine di assicurare che ciascun lavoratore sia consapevole dei rischi esistenti in materia di salute e sicurezza;
- promozione della circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda e incentivazione della cooperazione tra tutti i soggetti coinvolti all'interno e all'esterno della società;
- documentazione di tutte le attività svolte dalla società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, materiale che deve essere tenuto ed aggiornato al fine di mantenere il sistema efficiente ed efficace;
- integrazione della tutela della salute e sicurezza nei processi aziendali;



- previsione di una fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati e della funzionalità dell'intero sistema.

### **Linee guida ABI su compiti, poteri e composizione dell'OdV**

Per quanto concerne l'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo le linee guida ABI suggeriscono che, per far sì di ottenere un equo bilanciamento tra costi e benefici, l'intermediario finanziario dovrà valutare l'opportunità di creare una funzione ad hoc ovvero utilizzare un organismo o una funzione già esistente, avendo cura di evitare che possano determinarsi sovrapposizioni di compiti, e purché sia garantita autonomia ed indipendenza del "soggetto" prescelto. Ciò fa ritenere che esso non possa essere identificato tout court con un soggetto esterno all'ente medesimo, come ad esempio, la società di revisione o un team di consulenti esterni, ma non si esclude che questo organismo possa servirsi, nell'esercizio della sua attività, anche in modo permanente, della collaborazione di soggetti esterni alla società, come ad esempio la società di revisione o consulenti esterni.

Alla luce di quanto detto, si ritiene possa essere coerente con lo spirito della legge:

- creare una funzione ad hoc costituita sia da professionalità interne (come legali, esperti contabili, di gestione del personale, di controllo interno nonché, ad esempio, un membro del collegio sindacale) che esterne ad essa (consulenti, esperti di revisione,..), con la presenza di uno o più amministratori non esecutivi (o indipendenti) che diano garanzia di effettività sul controllo dell'alta amministrazione e di omogeneità di indirizzo;
- identificare l'Organismo di controllo con *l'internal auditing* che, eventualmente integrato nei poteri e nella composizione, può risultare adeguato ai compiti che il legislatore attribuisce all'organismo di controllo.

L'organo dirigente, allorché nomina i componenti dell'organismo dovrebbe indicare:

- la durata in carica dell'organismo e le regole relative alla eventuale rieleggibilità;
- le ipotesi, tassative, di revoca;
- i criteri che hanno informato la scelta dei singoli membri dell'organismo;
- inoltre, al fine di evitare un'eccessiva concentrazione di potere e responsabilità potrebbe essere opportuno predeterminare espressamente criteri per assicurare un principio di rotatività ovvero temporaneità dell'incarico delle persone fisiche che fanno parte dell'Organismo di controllo.

In aggiunta, potrebbe essere utile che l'Organo predetermini una regolare cadenza delle proprie riunioni, individui regole relative ad eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alle gestione di informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico e quant'altro possa agevolare la concreta attività da porre in essere.

Il requisito della collegialità dell'organismo è, in via generale, da ritenersi opportuno.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, si ritiene debba:

- disporre di un budget idoneo ad assumere decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni;
- poter colloquiare alla pari, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di informazioni da e verso ogni livello e settore della società;
- poter costituire, in ragione della professionalità ed indipendenza dei propri componenti, un riferimento credibile sia per i dipendenti che ad esso vogliano rivolgersi per segnalare condotte illecite, sia per i soggetti esterni alla società stessa;

- poter essere il soggetto cui la società affida il compito di accertare i comportamenti e proporre le eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello organizzativo.

## 7. PUNTI FONDAMENTALI PER LA DEFINIZIONE DEL MODELLO

I punti fondamentali per la definizione del Modello sono riconducibili ai seguenti aspetti:

- definizione di un Codice Etico di comportamento – in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001 – che preveda la necessità di osservare le leggi e i regolamenti vigenti e di fondare i rapporti con la Pubblica Amministrazione su principi di correttezza e trasparenza;
- mappatura delle attività aziendali “sensibili”, cioè di quelle nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- analisi delle procedure di controllo esistenti e delle modalità di gestione delle risorse finanziarie e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate – con riferimento alle attività aziendali sensibili – alla riduzione del rischio di commissione del reato;
- analisi e definizione delle responsabilità operative e di controllo delle funzioni aziendali coinvolte;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza e l’attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull’efficacia e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

## 8. APPROVAZIONE DEL MODELLO

Essendo il Modello un atto di emanazione dell’organo dirigente, è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvare e recepire il Modello mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche ed aggiornamenti dello stesso.

## 9. L’ORGANISMO DI VIGILANZA

Come si è visto, l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l’ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l’organo dirigente ha, fra l’altro:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L’affidamento di detti compiti all’OdV ed, ovviamente, il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti “apicali” che dai soggetti sottoposti all’altrui direzione.

### Compiti, requisiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza

Compiti e poteri dell’Organismo di Vigilanza:

- vigilanza sull’effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- disamina in merito all’adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;

- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;
- presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Principali requisiti dell'Organo di Vigilanza:

- autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi di tipo decisionale e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale (organo amministrativo); occorre, pertanto, conferire ad esso sia un autonomo potere di controllo idoneo all'esercizio della funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, sia un autonomo potere di iniziativa a garanzia dell'aggiornamento del Modello;
- professionalità: i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili alla prevenzione della commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- continuità di azione: tale requisito impone una presenza assidua e continuativa in azienda dell'Organismo di Vigilanza (come emerge dalla Relazione Ministeriale al D.Lgs. 231/2001 e dalle linee guida delle associazioni di categoria).

## PARTE SPECIALE 1- IL MODELLO DI PFH S.p.A.

### 1. FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO DI PFH

PFH è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders* ed è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei reati da parte dei propri dipendenti, amministratori, consulenti e partner.

Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a PFH di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato o dell'illecito amministrativo di commettere un fatto illecito (la cui commissione è fortemente condannata da PFH perché contraria alle norme di deontologia cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a PFH di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello, vi è, quindi, quella di sviluppare nei dipendenti, nei componenti degli organi societari, nei consulenti e partner che operano nell'ambito di funzioni sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali, fatti illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

PFH ha adottato il presente Modello conformandosi alle disposizioni dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 previste per richiedere l'efficacia esimente del Modello di organizzazione.

Attraverso l'adozione del presente Modello, PFH ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale di PFH della portata della normativa e delle sanzioni che possono ricadere sulla stessa società nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la società si ispira;
- informare tutto il personale della società dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della società della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate da PFH ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui quest'ultima si ispira;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della società che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui PFH si ispira;

- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della società delle gravose sanzioni amministrative applicabili a PFH nel caso di commissione dei fatti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire i reati e gli illeciti amministrativi nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione dei fatti illeciti.

Lo svolgimento di tali attività viene documentato mediante idonei sistemi di valutazione con descrizione nei verbali periodici dell'attività di controllo e verifica eseguita dall'OdV.

Sono stati inoltre inseriti obblighi di informazione a favore dell'OdV che devono essere seguiti dai dipendenti e dai collaboratori della società; è stato anche adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni inserite nel Modello.

Specifiche disposizioni sono state introdotte per garantire l'imparzialità e la professionalità dell'OdV; tale Organo viene dotato di un apposito fondo da utilizzare a propria discrezione nell'attività di verifica della corretta attuazione del presente Modello.

PFH, la cui attività è principalmente indirizzata all'investimento in società industriali, commerciali e di servizi promuove l'adozione di un analogo Modello organizzativo nelle società in cui partecipa.

## 2. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA

Al fine di pervenire alla definizione del Modello di PFH, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, è stato costituito un gruppo di lavoro composto da risorse interne e coadiuvato da un consulente esterno.

Sono state prese a riferimento per la redazione dello stesso:

- le linee guida elaborate da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia in data 24 maggio 2004 e successivi aggiornamenti;
- le linee guida dell'Associazione Bancaria Italiana del febbraio 2004 e le successive modifiche ed integrazioni;
- le linee guida UNI-INAIL per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 gennaio 2001;
- gli orientamenti della dottrina e della giurisprudenza ad oggi disponibili.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello:

- analisi della normativa contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- identificazione dei Processi Sensibili ("*as-is analysis*"): attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale ed una serie di interviste con i soggetti che si trovano in posizione apicale, mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi. Gli incontri con i suddetti soggetti sono stati svolti avendo cura di effettuare un' incisiva attività di sensibilizzazione verso la concreta attuazione delle disposizioni del presente Modello;
- ricognizione sulla passata attività della società, allo scopo di verificare l'esistenza di eventuali situazioni a rischio e le relative cause, sono stati poi analizzati i processi aziendali e in particolar modo le procedure formalizzate dalla società e raccolte nel Manuale delle Procedure del Gruppo PFH; è stato inoltre analizzato lo Statuto vigente della società;
- identificazione delle attività per mezzo delle quali i soggetti apicali o le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza possono commettere i comportamenti illeciti;

- effettuazione della “*gap analysis*”: sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D.Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento dell’attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione del Modello organizzativo.

### 3. MODALITÀ DI COSTRUZIONE DEL MODELLO DI PFH

Nella definizione del Modello organizzativo PFH ha proceduto per *steps* successivi e logici e, in particolare, alla:

- mappatura delle attività sensibili;
- identificazione dei profili di rischio;
- definizione dei protocolli (procedure di controllo) necessari per il presidio delle attività sensibili;
- identificazione dell’Organismo di Vigilanza (“OdV”), preposto alla vigilanza ed all’osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché alla cura dell’aggiornamento del Modello medesimo;
- individuazione delle risorse aziendali a disposizione dell’OdV, di numero e valore adeguato ai compiti affidatigli ed ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- analisi dei poteri autorizzativi e di firma, che devono essere assegnati in coerenza con le disponibilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, se richiesto, una puntuale indicazione di soglie di approvazione delle spese;
- definizione delle modalità di comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle violazioni e dello stato di funzionamento del Modello e del Codice Etico di comportamento;
- verifica dell’esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti, con specifica previsione dei principi di controllo;
- definizione delle linee guida del sistema disciplinare e sanzionatorio;
- verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
- rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
- attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

### 4. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione di PFH, con specifica delibera, potrà aggiornare il Modello in funzione dell’evoluzione della struttura e delle procedure aziendali, delle eventuali modifiche normative e qualora ritenga lo stesso non più adeguato al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L’Organismo di Vigilanza potrà suggerire apposite modifiche e/o integrazioni per mezzo di comunicazione formale indirizzata al Consiglio di Amministrazione.

Al presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuita facoltà di apportare integrazioni non di rilievo e modifiche formali al Modello, ovvero meri aggiornamenti che dovessero essere resi necessari da modifiche legislative intercorse.

## 5. PROCESSI SENSIBILI E TIPOLOGIA DI REATI RILEVANTI DI PFH

Dall'analisi dei rischi condotta da PFH ai fini del D.Lgs. 231/2001, è emerso che i processi sensibili della società, allo stato attuale, riguardano principalmente le seguenti tipologie di reati:

- a. reati contro la P.A.;
- b. reati societari e reati ed illeciti amministrativi di “*market abuse*”;
- c. reati commessi in violazione della legislazione antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- d. reati di riciclaggio, ricettazione,impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ed autoriciclaggio.

Alcuni dei reati sopra descritti possono anche essere commessi attraverso l'attività di investimento in partecipazioni caratteristica di PFH.

In particolare, nella realtà aziendale di PFH, i Processi Sensibili emersi dall'approfondita analisi effettuata in previsione dell'adozione del Modello risultano principalmente i seguenti:

- a. Reati contro la Pubblica Amministrazione:
  - relazioni con rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
  - rapporti con la PA per il rilascio di concessioni, autorizzazioni, convenzioni, etc.;
  - rapporti con gli organi di vigilanza;
  - gestione consulenze, forniture e altri servizi professionali;
  - gestione del patrimonio mobiliare;
  - gestione delle ispezioni da parte della PA;
  - scelta di un partner con cui operare allorché l'attività in oggetto comporti rapporti costanti con la PA.
- b. Reati Societari e Reati ed Illeciti Amministrativi di abuso del mercato:
  - gestione dei pagamenti e degli incassi dei corrispettivi dovuti, a qualsivoglia titolo, da e a favore di PFH e verifica dei flussi di cassa;
  - attività di formazione dei bilanci, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
  - gestione e comunicazione verso l'esterno di notizie e dati relativi alla società;
  - gestione delle informazioni privilegiate/riservate (nell'ipotesi di agiotaggio);
  - operazioni sul Capitale Sociale;
  - rapporti con i creditori;
  - gestione della liquidazione delle società controllate;
  - attività di controllo svolta dalla società di revisione e dal collegio sindacale;
  - attività di controllo sull'operato degli amministratori.
- c. Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro:
  - gestione delle attività lavorative, accessi, transiti e permanenze nei locali della società da parte di dipendenti e soggetti esterni;
  - gestione delle attività di manutenzione dei locali e movimentazione di mobili e arredi.
- d. Reati di riciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio:

- gestione dei rapporti finanziari, di investimento e societari con soggetti terzi e società del gruppo;
  - attività di trasferimento ed utilizzo fondi;
  - attività di investimento in partecipazioni;
  - attività connesse con adempimenti tributari quali dichiarazioni, registrazioni e verifiche sulla correttezza degli adempimenti e gestione rapporti intercompany.
- e. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati:
- gestione dei sistemi informatici della Società;
  - politiche di accesso e di utilizzo dei sistemi informatici.
- f. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

L'Organo di Vigilanza di volta in volta individuerà le attività che – a seconda dell'evoluzione legislativa – devono essere ricomprese nel novero delle ipotesi, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

In riferimento a ciascuna delle suddette aree a rischio, saranno definiti nelle Parti Speciali i principi procedurali atti a mitigare i fattori di rischio di commissione dei reati in precedenza individuati.

## 6. REGOLE DI CONDOTTA E PROCEDURE OPERATIVE DI CONTROLLO

PFH adotta una struttura organizzativa e delle procedure formalizzate al fine di disciplinare lo svolgimento delle diverse attività aziendali. La struttura e le procedure sono state illustrate ai dipendenti mediante appositi prospetti informativi e sono a disposizione degli stessi presso la società; questo per garantire l'efficienza e l'operatività concreta delle stesse. E' inoltre prevista una specifica attività di formazione sugli scopi della legge e sulle principali procedure.

Per ogni procedura è stata identificata la figura aziendale responsabile della redazione e delle eventuali integrazioni. Inoltre, particolare attenzione è stata posta alla definizione dei soggetti dotati dei poteri di rappresentanza della società, alla verifica dei requisiti necessari per l'adozione di atti che vincolano la società nei confronti di terzi, alla definizione dei diversi processi decisionali.

Pari importanza rivestono anche la tracciabilità delle operazioni, delle transazioni e dei documenti giustificativi.

Le procedure prevedono le verifiche da eseguire in ordine ai controlli sui processi decisionali, e meccanismi di controllo (es. verifiche congiunte, riconciliazioni, ecc.) finalizzati a rendere efficiente il sistema di gestione dei dati e delle informazioni societarie.

Assieme alle procedure operative, la società ha adottato un Codice Etico contenente i principi ed i valori a cui deve uniformarsi lo svolgimento delle attività svolte dai dirigenti, dai dipendenti e dai collaboratori della società. Il Codice è presente presso il sito internet della società.

Ai nuovi assunti viene dato risalto alla necessità di uniformarsi alle regole del Modello organizzativo della società.

I principi contenuti nel Codice Etico sono in linea con gli elementi richiesti dal D.Lgs. 231/2001 e sono idonei a prevenire il compimento dei reati presupposto indicati nel Decreto.

Per tale ragione, la società richiede ed impone ai dirigenti ed ai propri dipendenti il rispetto di tali principi in tutte le aree e le direzioni aziendali.

Il compito di vigilare sulla corretta e continua applicazione di tali principi viene affidato all'organo di vigilanza, ai dirigenti ed ai funzionari preposti alle singole funzioni aziendali ed ai loro preposti.



Le omesse segnalazioni all'Organismo di Vigilanza, o la mancata o parziale collaborazione con tale organo costituisce un illecito disciplinare.

## **7. SISTEMA ORGANIZZATIVO, SEPARAZIONE DEI RUOLI, SISTEMA DELLE DELEGHE E DEI POTERI**

Il sistema organizzativo ed il sistema delle deleghe e dei poteri sono stati redatti con chiarezza e adeguatamente presentati ai dirigenti, dipendenti e collaboratori in genere.

Sono state identificate con precisione le attribuzioni di responsabilità, la definizione delle gerarchie interne, l'assegnazione di attività e di compiti gestionali.

La struttura organizzativa della società consente di individuare con precisione i soggetti dotati di specifici poteri che possono assumere, in nome e per conto della società, obbligazioni verso terzi.

Nella definizione del sistema organizzativo, è stato correttamente definito il sistema delle responsabilità, con particolare attenzione alla separazione delle funzioni.

Nelle aree di rischio viene valutata con attenzione l'assegnazione di poteri a soggetti che potrebbero essere in conflitto di interessi, o che hanno già altre mansioni dirigenziali di rilievo.

Al fine di garantire l'efficace attuazione del sistema organizzativo, la società si è dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, indicazioni dei responsabili delle singole aree, dei loro poteri e responsabilità, descrizioni di procedure autorizzative), adeguatamente diffusi all'interno della società.

Il sistema delle deleghe e dei poteri consente di individuare i soggetti dotati dei poteri autorizzativi interni ed esterni verso la società.

Particolare attenzione viene posta nella descrizione dei soggetti con poteri di rappresentanza e di firma che possono assumere obbligazioni in nome e per conto della società (procure generali e speciali), ed alle limitazioni di spesa.

La struttura organizzativa ed il sistema delle deleghe viene aggiornato in presenza di variazioni organizzative o di variazione dei soggetti delegati.

## **8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

In base alle previsioni del Decreto, PFH ha costituito l'Organismo di Vigilanza (OdV), organo con struttura collegiale, incaricato di vigilare sulla corretta ed efficace attuazione del Modello. L'OdV è composto da tre membri scelti fra professionisti dotati di specifiche e comprovate professionalità, competenze ed esperienze in materia aziendale e in attività ispettive.

L'OdV resterà in carica un triennio e il mandato può essere rinnovato.

I membri dell'OdV sono vincolati – per tutta la durata del loro mandato e per i tre esercizi successivi – alla piena riservatezza su ogni dato e informazione acquisita nello svolgimento della loro attività.

### **Requisiti e cause di ineleggibilità**

Si è ritenuto che i componenti dell'Organismo di Vigilanza debbano possedere i requisiti di professionalità e onorabilità richiamati dall'art. 7 del Provvedimento di Banca d'Italia del 14 maggio 2009 per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo in intermediari finanziari.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità

sopra indicate, impegnandosi a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

### **Revoca**

Il Consiglio di Amministrazione di PFH 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; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il CdA venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

### **Decadenza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina siano:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2382 c.c.;
- in caso di perdita dei requisiti di onorabilità;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o ad Illeciti Amministrativi (di cui al TUF) commessi durante la loro carica;
- l'accertamento, da parte del Consiglio di Amministrazione, di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati e, in particolare, nell'individuazione e conseguente eliminazione di violazioni del Modello, nonché, nei casi più gravi, perpetrazione dei reati.

### **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'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

### **Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire all'OdV una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire ad insufficienti risorse finanziarie, è assegnato a tale organismo un fondo annuo.

L'Organismo di Vigilanza può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali o urgenti. In questi casi l'OdV deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della società.

Il Consiglio di Amministrazione di PFH stabilisce, per l'intera durata della carica, il compenso annuo spettante ai membri dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza periodica e comunque almeno quattro volte l'anno, secondo un calendario a tal fine predisposto. Sia il Presidente dell'Organismo che i suoi membri possono tuttavia richiedere per iscritto ulteriori incontri, ogni qualvolta risulti necessario

per l'effettivo svolgimento dei compiti dell'OdV. D'altra parte, resta ferma la possibilità del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e dell'Amministratore Delegato della società di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi.

L'OdV, per il tramite del proprio Presidente o di altro membro designato dallo stesso Organismo, informa almeno semestralmente il Consiglio di Amministrazione sull'applicazione e attuazione del Modello, nonché sull'emersione di eventuali aspetti critici e sulla necessità di interventi modificativi. L'OdV stesso, con cadenza annuale, prepara un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione e per il collegio sindacale.

### **Funzioni e poteri dell'Organo di Vigilanza**

L'OdV ha il compito di svolgere le seguenti attività:

- provvedere, nell'ambito aziendale, alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- vigilare sull'osservanza da parte dei destinatari delle prescrizioni contenute nel Modello, con particolare riguardo alle aree sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'efficacia nel tempo del Modello;
- provvedere alla mappatura periodica delle procedure aziendali relative alle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente delle verifiche, anche a sorpresa, mirate su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito delle attività aziendali a rischio;
- istituire operativamente una casella di posta elettronica, ed informare i destinatari della stessa, ove i medesimi soggetti possano inoltrare le segnalazioni inerenti le violazioni del presente Modello, nonché le segnalazioni in merito ad infrazioni da parte dei soggetti tenuti al rispetto dei principi etici di PFH ed alle norme specifiche del Modello. Sulle segnalazioni ricevute e sui firmatari delle stesse viene conservato da parte dell'OdV il più stretto riserbo;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni provenienti dalle diverse funzioni aziendali e rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- curare la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- controllare i rapporti con soggetti terzi in relazione alle finalità del Modello;
- raccogliere, conservare e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello;
- coordinare i rapporti sia con le funzioni aziendali coinvolte nei processi rilevanti sia con il collegio sindacale, per attivare una efficace attività di vigilanza sul rispetto della normativa e sulla effettiva attuazione del Modello;
- condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello, qualora ritenute serie e dannose per la società e formulare dei pareri non vincolanti sulla tipologia e l'entità della sanzione;
- segnalare alle funzioni competenti/agli organi della società al fine di avviare il procedimento disciplinare, le violazioni al Modello riscontrate nonché le infrazioni effettuate dai soggetti tenuti al rispetto dei principi etici di PFH e di norme specifiche di cui al Modello medesimo, al fine di valutare se esperire i rimedi previsti;
- informare gli organi competenti della società di eventuali modifiche legislative che possano in qualche modo influenzare il Modello o il Codice, ovvero richiedere l'aggiornamento o la variazione di tali documenti.

Tali attività vengono documentate con appositi verbali o relazioni, le cui copie vengono custodite dall'OdV stesso.

Allo scopo di assicurare il corretto e diligente svolgimento delle funzioni qui sopra richiamate, tutti i membri dell'OdV, siano essi interni o esterni alla società, devono possedere, oltre alle competenze professionali per l'esercizio dei loro compiti, i requisiti soggettivi formali che garantiscano la loro autonomia e indipendenza quali: onorabilità, assenza di conflitto di interessi con la società e di rapporti di parentela con i componenti dei suoi organi o con i vertici aziendali.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza viene svolta sulla base dei seguenti principi:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da nessun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente, responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello, deve svolgere attività di vigilanza sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV;
- l'OdV ha libero accesso a tutte le funzioni della società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere tutte le informazioni necessarie per il corretto svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- l'OdV può avvalersi nel compimento delle proprie funzioni, sotto la propria sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società ovvero di consulenti esterni;

### **Obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**

Tutti i destinatari del presente Modello organizzativo hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'OdV le seguenti informazioni:

- la commissione o il tentativo di commissione di condotte illecite previste dal D.Lgs. 231/2001 o che comunque rilevano ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente;
- eventuali violazioni delle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello di organizzazione di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del D.Lgs. 231/2001;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute ed i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, sono immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possono coinvolgere la società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre unità organizzative e funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergono fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni erogate, in relazione a fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001 ovvero dai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative ad incidenti o infortuni sul lavoro;
- il sistema delle deleghe adottato da PFH.

### **Aggiornamento ed adeguamento del Modello**

L'OdV redige con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, la propria attività di verifica e controllo.

Il programma contiene un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno prevedendo, altresì, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione al mutamento degli assetti organizzativi, dei processi operativi nonché alle risultanze dei controlli.

L'OdV conserva, in ogni caso, compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine può formulare osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo alle unità organizzative a ciò preposte ovvero, in casi di particolare rilevanza, direttamente al Consiglio di Amministrazione. L'OdV provvede, senza indugio, a rendere operative le modifiche del Modello deliberate dal Consiglio di Amministrazione ed a curare la divulgazione dei contenuti all'interno della società e, per quanto necessario, anche all'esterno della stessa.

## **9. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **La funzione del sistema disciplinare**

L'art. 6 del Decreto, nel ricondurre l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla citata disposizione di legge.

L'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del Decreto.

### **Sanzioni per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nel Codice Etico di PFH, tenuti dal personale non-dirigente, sono considerati "illeciti disciplinari" e, come tali, sono sanzionabili attraverso un sistema di misure disciplinari coerente con quello previsto dal CCNL di riferimento.

Per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore Commercio attualmente in vigore, e per illecito disciplinare il comportamento sanzionato dalle norme di riferimento in esso contenute.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti nel Modello e/o dal Codice Etico, verrà dato avvio ad una procedura di accertamento in

conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore. La procedura d'accertamento sarà condotta dall'OCI, di concerto con l'Amministratore Delegato.

Le misure disciplinari qui di seguito elencate, irrogabili nei confronti del personale non dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e delle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dalle eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento e del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

Per cui, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL del settore Commercio, e precisamente:

1. **richiamo verbale:** si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice Etico, o in violazione delle procedure o norme interne.
2. **rimprovero scritto:** si applica nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1.
3. **multa:** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne, in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave, correlandosi detto comportamento ad una negligente inosservanza delle norme e/o delle procedure e/o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.
4. **sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni:** si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o Codice Etico, ovvero di violazione delle procedure e norme interne in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva in qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la multa.
5. **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre condizioni di ragione e di legge:** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle Attività Sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello e/o dal Codice Etico, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto o, in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la sospensione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Consiglio di Amministrazione.

Il Modello e il Codice Etico sono considerati vincolanti per tutti i destinatari. Pertanto tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte della società ai destinatari attraverso l'invio di una circolare interna secondo quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ponendo in particolare evidenza le sanzioni collegate alle violazioni.

### **Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di inosservanza da parte dei dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e dal Codice Etico ovvero in caso di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal presente sistema sanzionatorio, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per "CCNL Dirigenti" si intende il contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti d'Azienda del settore Commercio attualmente in vigore, secondo quanto previsto dai più recenti accordi di rinnovo; le "misure disciplinari" irrogabili nei confronti del personale dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e dalle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi generali di legge.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole e delle procedure previste dal Modello e dal Codice Etico, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

### **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 tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **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 prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **Provvedimenti per inosservanza da parte di fornitori, consulenti, collaboratori e terzi in genere**

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti dei consulenti, dei fornitori, degli agenti e dei terzi in genere aventi rapporti con PFH:

- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che non costituiscano fattispecie penalmente rilevanti;
- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente, dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;

- violazione, infrazione, elisione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni del Modello richiamate contrattualmente, che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti di PFH.

In ogni caso, le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità del Consulente, del Fornitore, del Collaboratore e del Terzo, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui PFH può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

## **10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **La diffusione del Modello**

L'adozione del presente Modello è comunicata dalla società a tutto il personale al momento dell'adozione stessa; in particolare, la comunicazione viene disposta attraverso:

- diffusione del Modello mediante apposita cartella nella rete aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale;
- inserimento del Modello sul sito internet della società (solo Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale 1 del Modello).

Ai nuovi assunti viene consegnata un'informativa con riferimento all'applicazione della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito della società.

### **La formazione**

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, a fornire un quadro esaustivo della stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basa il Modello organizzativo ed il relativo Codice Etico fra tutti i dipendenti che, pertanto, sono tenuti a conoscerli, osservarli e rispettarli, contribuendo alla loro attuazione.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della società.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa ed in stretto coordinamento con l'Amministratore Delegato valutare l'efficacia del piano formativo proposto con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione e alla loro reiterazione.

Inoltre PFH cura l'adozione e l'attuazione di un adeguato livello di formazione mediante idonei strumenti di diffusione:

- corsi istituzionali;
- *e-mail* ai dipendenti della società.

Relativamente ai consulenti, sono istituiti appositi sistemi in grado di orientare la selezione dei medesimi secondo criteri che tengano in debito conto i principi di prevenzione ed integrità di cui al presente Modello, principi di cui gli stessi verranno adeguatamente informati, anche con apposita clausola contrattuale che verrà inserita nei nuovi contratti.

### **Modalità di utilizzo da parte della società dei proventi derivanti dall'applicazione delle sanzioni**

L'ammontare delle multe comminate ed incassate dalla società andranno a costituire un fondo, il cui utilizzo verrà deciso da parte del Consiglio di Amministrazione. A seconda dei casi il



Consiglio di Amministrazione potrà deliberare di utilizzare i suddetti importi per il potenziamento delle attività o delle strutture inerenti alla sicurezza o salute sul lavoro, oppure di devolverli a favore delle vittime di infortunio sul lavoro o ai loro eredi o ad istituzioni assistenziali, oppure di usarli per altri scopi attinenti in ogni caso alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001.