PFH PALLADIO HOLDING

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE

E CONTROLLO *EX* D.LGS. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 02/10/2024

SOMMARIO

PREMESSA **1**

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI **1**

PARTE GENERALE **3**

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 3
2. REATI CONTESTABILI *EX* D.LGS. 231/2001 3
3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 11
4. IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO 11
5. SCOPO E FINALITA' DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 14

I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE ED I SOTTOPOSTI 14
LE IPOTESI DI ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ 15
I "DESTINATARI" DEL MODELLO DI PFH 16

6. LE LINEE GUIDA DETTATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA QUALI BASI DEL MODELLO 16

LINEE GUIDA EMANATE DA CONFINDUSTRIA 16
LINEE GUIDA UNI-INAIL 17

7. PALLADIO HOLDING S.P.A. 18

LA CORPORATE GOVERNANCE DI PFH 19
IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 19

8. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PALLADIO HOLDING S.P.A. E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI 20

FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO DI PFH 20
I PUNTI FONDAMENTALI PER LA DEFINIZIONE ED IL SUCCESSIVO AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 21
MODALITÀ DI COSTRUZIONE DEL MODELLO DI PFH E SUCCESSIVO AGGIORNAMENTO 22
APPROVAZIONE DEL MODELLO E SUOI AGGIORNAMENTI 23
LA MAPPA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI DI PFH 23
LA STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI PFH 24

9. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 25

REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 25
LE CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA 26
FUNZIONAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 28

10. SISTEMA DISCIPLINARE 31
11. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE 35

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 anche solo "PFH" o la "Società").

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

***Attività Sensibili*:** le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.
***CCNL*:** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai Dipendenti di Palladio Holding S.p.A. ovvero il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore commercio per i dipendenti ed il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti di Azienda per i dirigenti.
Codice Etico: il Codice Etico di Palladio Holding S.p.A.
***Consiglio di Amministrazione (anche CdA o Organo Dirigente)*:** il Consiglio di Amministrazione di Palladio Holding S.p.A.
Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Palladio Holding S.p.A. in forza di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
***Decreto o D.Lgs. 231/2001*:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", nel contenuto di tempo in tempo vigente.
***Destinatari*:** i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.
***Dipendenti*:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.
***Fornitori*:** coloro che forniscono beni o servizi in favore di Palladio Holding S.p.A.
***Incaricato di un pubblico servizio**:* colui che "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
Informazioni Privilegiate: indica, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento UE n. 596/2014, ogni informazione di carattere preciso che non è stata resa pubblica e che riguarda direttamente o indirettamente la Società e/o le sue controllate o uno o più strumenti finanziari e che, se rese pubbliche, potrebbero influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari o sui prezzi di strumenti finanziari derivati e collegati.
Informazione Rilevante: indica ogni informazione idonea a diventare un'Informazione Privilegiata ma che non presenti ancora il sufficiente carattere di precisione richiesto dalla normativa per essere considerata come tale.
Informazioni Riservate: costituiscono informazioni riservate le informazioni aziendali relative, direttamente o indirettamente, alla Società, che, pur non rivestendo i caratteri delle Informazioni Privilegiate o delle Informazioni Rilevanti, non siano di pubblico dominio e che per il loro oggetto o altre loro caratteristiche abbiano comunque carattere riservato verso soggetti non tenuti ad obblighi di riservatezza in base alla normativa vigente o per accordi contrattuali.
Linee Guida: le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, come nel tempo aggiornate.
***Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche Modello)*:** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Organi Sociali: sia il Consiglio di Amministrazione che il Collegio Sindacale di Palladio Holding S.p.A.

***Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV)*:** l'Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione.

Pubblica Amministrazione, PA o Enti Pubblici: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari e i soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pubblico Ufficiale: colui che "*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*" (art. 357 c.p.).

Reati o Reati Presupposto: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

***Società*:** Palladio Holding S.p.A., con sede legale in Strada Statale Padana verso Verona, 6, 36100 Vicenza (VI) e sedi secondarie/unità locali in Via Fiori Oscuri, 11, 20121 Milano (MI) e in Via della Salute, 18-20,40132 Bologna (BO).

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;

Whistleblower: soggetto che segnala la realizzazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

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.

Il Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica, in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di:

- soggetti 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Sono soggette alla normativa in esame anche le società estere che operano in Italia. Il Decreto non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

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:

Reati contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 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.);
- frode in agricoltura (art. 2 Legge 898/1986);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
- peculato (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri 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 persona incaricata di un 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 delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.) (modificato dal D.Lgs. 92/2024);
- traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

- documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- estorsione (art. 629, co. 3, c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di pubblico interesse (art. 635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico e telematico (art. 635-*quater.1* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quinquies* c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, del D.L. 21 settembre 2019, n.105).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- 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 legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.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* del Decreto)

- 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.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto)

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- 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, comma 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, comma 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, comma 1 e 2, c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. n. 19/2023).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)
- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 270-*bis.1* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-*quinquies.1* c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies.2* c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.c.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.c.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- assistenza ai partecipi di banda armata o cospirazione (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratica di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto)
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto)
- 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* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto)
- abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- manipolazione del mercato (art 185 TUF);
- illeciti amministrativi (Art. 187-*quinquies* del TUF);
- divieto di abuso di informazioni privilegiate e comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 REG. UE 596/2014);
- divieto di manipolazione del mercato (art. 15 REG. UE 596/2014).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)
- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* del Decreto)
- 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.1* c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies.1*, del Decreto)
- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.);
- frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.)[1] ;
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.).

Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-*octies.1* comma 2, del Decreto)
- altre fattispecie.

[1] A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 184/2021 il reato di frode informatica è presupposto della responsabilità amministrativa degli enti non solo se commesso ai danni dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (come già previsto dall'art. 24 del Decreto), ma anche "*nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale*".

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- 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, comma 2, 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).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali:

- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-*bis* e art. 6);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs. n. 152/2006, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n. 152/2006, art. 259);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n. 152/2006, art. 258);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 260-*bis*);
- sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8);
- inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9);

Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

Delitti di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 – Testo Unico sull'immigrazione);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter* e comma 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 – Testo Unico sull'immigrazione).

Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.),

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies* del Decreto)

- frodi in competizioni sportive (art.1, L. n.401/1989)
- esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 co. 1 e 2-*bis* D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)[2];
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)[3];
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 co. 1 e co. 2-*bis* D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74);
- indebita compensazione (art. 10–*quater* D.Lgs. n. 74/2000)[4];
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 10 marzo 2000, n. 74).

Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto), previsti dal titolo VII "Violazioni doganali" del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43

---

[2] Il delitto di dichiarazione infedele, punito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. n. 14 luglio 2020, n. 75, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*" (c.d. "Direttiva PIF"), come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 156/2022, può comportare la responsabilità amministrativa dell'ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro.

[3] Il delitto di omessa dichiarazione, punito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. n. 14 luglio 2020 n. 75, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*" (c.d. "Direttiva PIF"), come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 156/2022, può comportare la responsabilità amministrativa dell'ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea da cui consegua, o possa conseguire, un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro.

[4] Il delitto di indebita compensazione, punito dall'art. 10-*quater* del D.Lgs. n. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. n. 14 luglio 2020 n. 75, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*" (c.d. "Direttiva PIF"), come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 156/2022, può comportare la responsabilità amministrativa dell'ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro.

- contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973);
- contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*bis* D.P.R. n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*ter* D.P.R. n. 43/1973);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. n. 43/1973);
- altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973);
- circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto)
- furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
- violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)
- riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

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

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso, anche straniera (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, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 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.).

3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001, i reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi 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. IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli enti sono:

i) sanzioni pecuniarie, **ii)** sanzioni interdittive, **iii)** confisca del prezzo o del profitto del reato, **iv)** pubblicazione della sentenza di condanna.

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

Questa sanzione può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

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 organizzativo 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, GESTIONE E CONTROLLO

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 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, 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 D.Lgs. 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 organizzativo;
- prevedere canali di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del modello organizzativo e garantire la riservatezza e la tutela giuslavoristica dell'identità del segnalante;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

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 di organizzazione, gestione e controllo 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:

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale	**In caso di reato commesso da soggetti subordinati**
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: ○ 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); ○ se alla commissione del reato non ha contribuito ("non è stata resa possibile da") l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo 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 organizzativo 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).	

I "Destinatari" del Modello di PFH

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti e i revisori;
- i Dipendenti, inquadrati in base alle normative e alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoratori del Commercio;
- i collaboratori e i consulenti esterni, i fornitori ed altri soggetti terzi, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

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 emanate da Confindustria

Le linee guida emanate da Confindustria, approvate dal Ministero di Giustizia in data 28 giugno 2004, così come nel tempo aggiornate, 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 organizzativo 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, 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.

7. PALLADIO HOLDING S.P.A.

Palladio Holding 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, 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.

Palladio rappresenta un *partner* strategico per imprenditori ed aziende, nonché un acceleratore di crescita, *performance* ed innovazione. La Società, infatti, investe in PMI che abbiano progetti industriali di sviluppo e che possano intercettare opportunità di crescita.

PFH lavora al fianco di imprenditori e manager per favorire la creazione di valore, non solo attraverso il capitale, ma anche grazie al continuo confronto strategico, al metodo analitico ed alle competenze complementari, in una logica di vero lavoro di squadra, studiato caso per caso. A tal fine, Palladio si avvale in modo continuativo dell'aiuto di un selezionato numero di *industry expert*, professionisti, imprenditori e manager con conoscenze e competenze e punti di vista

complementari che possano favorire soluzioni strategiche per le aziende partecipate attraverso la condivisione di idee, contatti, esperienze.

La Corporate Governance di PFH

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da 10 membri, riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario.

Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea.

Il Collegio Sindacale, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

È stato altresì affidato ad una Società di Revisione l'incarico di revisione e controllo legale dei conti della Società.

Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello di PFH si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, e segnatamente di:

- **Statuto** – che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo** – composto delle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte integrante del presente Modello. 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.
- **Sistema delle deleghe e delle procure** – che riguarda sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali della Società in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno ed idonei a vincolare la Società.
- **Sistema procedurale** – costituito da procedure, regolamenti, manuali, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti ed a fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali. PFH adotta delle procedure formalizzate al fine di disciplinare lo svolgimento delle diverse attività aziendali. Le procedure sono 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. È inoltre prevista una specifica attività di formazione. Per ogni procedura è stata identificata la figura aziendale responsabile della redazione e delle eventuali integrazioni. 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.

- **Codice Etico** – costituito da un insieme di regole di comportamento, principi e valori di carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con PFH, devono rispettare e la cui violazione comporta l'applicazione di specifiche misure sanzionatorie.

8. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PALLADIO HOLDING S.P.A. E SUCCESSIVI AGGIORNAMENTI

La Società ha adottato la prima edizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo nel 2004 ed ha provveduto, nel tempo, al suo costante aggiornamento.

Le modifiche e le integrazioni al presente Modello organizzativo sono apportate dall'Organo dirigente, anche su informativa dell'Organismo di Vigilanza che ne promuove l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

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 consentono a PFH di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, ma migliorano 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 sé stessi, ma anche per la Società.

PFH ha adottato il presente Modello conformandosi alle disposizioni dell'art. 30 del D.Lgs. n. 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.

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

I punti fondamentali per la definizione ed il successivo aggiornamento 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;
- identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal Decreto attraverso l'analisi dei più rilevanti documenti aziendali (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.);

- esame analitico delle attività aziendali "sensibili", cioè delle aree nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai Dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- individuazione ed 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 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;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Modalità di costruzione del Modello di PFH e successivo aggiornamento

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 e successivo aggiornamento del Modello di PFH:

- 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;
- mappatura delle Attività Sensibili;
- analisi dei processi aziendali e in particolar modo le procedure formalizzate dalla Società e raccolte nel Manuale delle procedure aziendali; è stato inoltre analizzato lo Statuto vigente della Società;
- identificazione dei profili di rischio e delle attività per mezzo delle quali i soggetti apicali o le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza possono commettere i comportamenti illeciti;
- definizione dei protocolli e presidi di controllo necessari per il presidio delle Attività Sensibili;
- effettuazione della "*gap analysis*": sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione alle Attività 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.

- 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;
- 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;
- 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;
- verifica del 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.

Approvazione del Modello e suoi aggiornamenti

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.

Il Consiglio di Amministrazione di PFH, con specifica delibera, potrà, dunque, aggiornare il Modello in funzione dell'evoluzione della struttura e delle procedure aziendali, delle eventuali modifiche normative e qualora non lo ritenga 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.

La mappa delle Attività Sensibili di PFH

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le Attività Sensibili della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di PFH e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività e i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- *Gestione delle attività di investimento/disinvestimento e operazioni di concessione di finanziamenti a società partecipate*
- *Gestione dei rapporti con le società partecipate*

- *Gestione degli adempimenti amministrativi e dei rapporti con soggetti pubblici nell'ambito di verifiche e ispezioni*
- *Gestione dei contenziosi e dell'attività inerente eventuali procedimenti giudiziari*
- *Gestione acquisti, consulenze e altri servizi professionali*
- *Gestione delle attività di formazione dei bilanci, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge*
- *Gestione degli adempimenti tributari*
- *Gestione dei pagamenti e degli incassi e verifica dei flussi di cassa*
- *Gestione dei consigli di amministrazione e delle assemblee e gestione delle operazioni sul capitale sociale*
- *Gestione dei rapporti con gli Organi di controllo*
- *Gestione e comunicazione verso l'esterno di notizie e dati relativi alla Società*
- *Gestione delle Informazioni Privilegiate/Riservate*
- *Gestione dei rapporti con partner commerciali*
- *Assunzione e gestione del personale*
- *Gestione delle note spese*
- *Gestione della sicurezza informatica*
- *Gestione del sistema di prevenzione e protezione (inclusa la gestione delle attività in appalto)*
- *Gestione degli adempimenti ambientali*

La struttura del Modello Organizzativo di PFH

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale 1:** REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, REATO DI CORRUZIONE FRA PRIVATI E REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA**;**
- **Parte Speciale 2**: REATI SOCIETARI E REATI TRIBUTARI;
- **Parte Speciale 3**: REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO;
- **Parte Speciale 4:** REATI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO;
- **Parte Speciale 5:** REATI IN MATERIA DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO, DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI;
- **Parte Speciale 6:** DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI E REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE;

- **Parte Speciale 7:** REATI AMBIENTALI;
- **Parte Speciale 8:** DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE E REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.

I profili di rischio inerenti i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, i delitti contro l'industria e il commercio, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, i reati di razzismo e xenofobia, i delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati, i delitti di contrabbando, i delitti contro il patrimonio culturale e i reati di riciclaggio di beni culturali e paesaggistici si reputano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello e dai presidi generali di cui al Codice Etico.

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 e, 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.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

- Autonomia e indipendenza: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

  Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

  L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

- Professionalità: possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei curricula dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

- Continuità di azione: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.
- Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

Conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, PFH si è orientata nella scelta di un Organismo di Vigilanza in composizione collegiale. 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.

Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Requisiti e cause di ineleggibilità

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. "patteggiamento") e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
    1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 e dal D.Lgs. n. 14/2019;
    2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
    3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
    4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
    5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. n. 61/2002;
    6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
    7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;

- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, dalla L. 575/1965 e successive modificazioni, nonché dal Titolo I del D.Lgs. n. 159/2011;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* D.Lgs. n. 58/1998.

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 può revocare i componenti dell'Organismo di Vigilanza nel caso in cui si verifichino 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 Consiglio di Amministrazione 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;
- 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;
- sia accertata, da parte del Consiglio di Amministrazione, 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:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- 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'Organismo di Vigilanza 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 del Direttore Generale della Società di convocare l'OdV ogniqualvolta si rendano necessari chiarimenti, notizie o giudizi valutativi.

L'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza di PFH

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:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e tutte le disposizioni in esso contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società;
- segnalazione all'organo amministrativo di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;

- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;
- proposta di irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni interessate.

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

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo, mediante le modalità e gli indirizzi di seguito indicati.

Posta fisica al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza di PFH
Strada Statale Padana verso Verona, 6
36100 Vicenza (Italia)

che di posta elettronica all'indirizzo:

oci@pfh.eu

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia e informazione ricevuta, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento dell'incarico e in ogni caso in linea con le disposizioni normative di riferimento.

Whistleblowing – Tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-*bis* del D.Lgs. 231/2001

L'art. 6 comma 2–*bis* del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società deve prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023 le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con la "*Policy Whistleblowing*" adottata dalla Società al fine di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

Le segnalazioni possono effettuate a mezzo di piattaforma informatica raggiungibile al seguente indirizzo:

wb.pfh.eu

I canali di segnalazione garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023.

Si rammenta che gli enti o le persone segnalanti non possono subire alcuna ritorsione ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D.Lgs. 24/2023.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunniatorio/diffamatorio saranno attivate le misure previste dal successivo Par. 10 "Sistema disciplinare", nonché valutate

appropriate azioni di tutela legale. Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della presente procedura non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

10. SISTEMA DISCIPLINARE

La funzione del sistema disciplinare

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo. Tale sistema è altresì conforme ai dettami previsti dal D.Lgs. n. 24/2023.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- quando si accerta che sono state commesse ritorsioni, ovvero che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza del segnalante;
- quando non sono stati istituiti canali di segnalazione, non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023, nonché quando si accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espressa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dal personale non-dirigente che determinano:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nel Codice Etico di PFH;
- la violazione delle misure poste a tutela del *whistleblower*;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave;

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'OdV, di concerto con il Direttore Generale.

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 n. 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. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano i seguenti comportamenti intenzionali:
   - redazione di documentazione incompleta o non veritiera (ad esempio, documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione, documenti contabili, ecc.);
   - omessa redazione della documentazione prevista dal Modello;
   - violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o segnalazioni, effettuate con dolo o colpa grave, di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate, laddove il comportamento sia così grave da non consentire il proseguimento della collaborazione;
   - violazione o elusione del sistema di controllo previsto dal Modello in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente alla procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento di accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti ai controlli o alle decisioni.

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, o ancora di adozione, nell'ambito delle Attività Sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle suddette prescrizioni ovvero in caso di violazione delle misure a tutela del *whistleblower* o la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal presente sistema sanzionatorio, tra cui, per i casi più gravi, 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

Nei confronti di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione che abbiano:

- commesso una violazione del presente Modello;
- violato le misure poste a tutela del *whistleblower;*
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

il Collegio Sindacale e l’intero Consiglio di Amministrazione, informati dall’Organismo di Vigilanza, applicano gli opportuni provvedimenti consentiti dalla legge e determinati a seconda della gravità del fatto o della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all’assemblea dei soci l’adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti 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, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, 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, dei collaboratori 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.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di Consulenti, collaboratori, Fornitori e terzi in genere, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

11. 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, o quantomeno della sua Parte Generale, sul sito internet della Società.

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'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa ed in stretto coordinamento con la Direzione aziendale 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 istituti 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.