Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. n. 231/01

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in versione completa il 09/05/2022

Revisione	Approvato	Data

Indice

1. PREMESSA 4
1.1. Destinatari 4
1.2. Finalità e scopo 4
1.3. Elementi fondamentali 6
1.4. Principi generali del Modello 6
2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA 7
a) Assetto societario 7
3. DEFINIZIONI 10
4. RIFERIMENTI NORMATIVI 10
4.1. Il D.lgs n. 231/01 10
4.2. Reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001 12
5. STRUTTURA DEL MODELLO 17
a) Procedure per le Attività sensibili 19
b) Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie 20
c) Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo 21
d) Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (whistleblowing) 21
6. IL CODICE ETICO 22
7. ORGANISMO DI VIGILANZA 22
7.1 Composizione, nomina e durata 23
7.2 Revoca, sospensione e dimissioni 24
7.3 Funzionamento 24
7.4 Attribuzioni e poteri 25
7.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV 27
7.5.1 Flussi informativi periodici 28
7.6 Modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza 28
7.7 Attività di reporting 29
7.8 Obblighi di riservatezza 29
8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 30
9. SISTEMA DISCIPLINARE 30
9.1. Principi generali 30
9.2. Criteri di applicazione delle sanzioni 31
9.3. Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni 32
9.4. Sanzioni per i dipendenti (impiegati ed operai) 33

a. Provvedimenti disciplinari conservativi 34
b. Provvedimenti disciplinari risolutivi 35
9.5. Sanzioni per i dirigenti 36
9.6. Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori). 38
9.7. Ambito di applicazione 38
9.8. Istruttoria 39
10. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO 39

1. PREMESSA

Il Modello di Organizzazione e di Gestione di Podini S.p.A. si inserisce all'interno di una realtà aziendale che si occupa di:

- promozione e lo sviluppo di attività immobiliari ivi compresi l'edificazione in genere, la costruzione, la compravendita, la permuta, la lottizzazione, il comodato e la gestione, l'affitto, la conduzione di immobili, opere ed impianti di proprietà sociale;
- il complesso di attività finanziarie e di investimento mobiliari ed immobiliari atte a favorire la creazione e lo sviluppo di iniziative agricole, commerciali, industriali ed immobiliari di ogni genere;
- l'assunzione di partecipazioni in imprese, società, enti, consorzi ed associazioni, il finanziamento ed il coordinamento tecnico finanziario degli stessi, la compravendita, la permuta, il possesso, di titoli pubblici e privati, il tutto non nei confronti del pubblico; l'acquisto di partecipazioni comportanti assunzione di responsabilità illimitata dovrà essere autorizzato da deliberazione dell'assemblea;
- la costruzione, il trading, la manutenzione e l'esercizio di impianti per la produzione di energia elettrica nonché la consulenza commerciale, tecnica e per l'ottenimento di incentivi nell'ambito dell'energia elettrica da fonti rinnovabili.

La società può anche svolgere, nell'interesse di altre società ad essa collegate oppure da essa controllate, l'attività di gestione centralizzata della relativa tesoreria al fine di ottimizzare l'impiego e razionalizzare il ricorso alle disponibilità finanziarie della società stessa.

1.1. Destinatari

Si considerano pertanto destinatari del Modello di Organizzazione e di Gestione:

- i dipendenti della società;
- i membri degli organi della società (Amministratori, Organismo di Vigilanza, etc.);
- i collaboratori della società (es. agenti);
- i consulenti ed i fornitori della società.

1.2. Finalità e scopo

Scopo del presente Modello è la predisposizione e l'attivazione di un sistema strutturato ed organico di principi e di processi funzionali volti a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto. Podini S.p.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, del lavoro dei propri

dipendenti e del settore in cui opera. Muovendo da queste premesse, Podini S.p.A. ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. n. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa:

- costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Podini S.p.A., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto (e successive modifiche e/o integrazioni);
- affermare che Podini S.p.A. opera nel quadro di regole certe, che tutti, dalla Direzione fino all'ultimo dipendente, debbono rispettare.

Come detto, il Modello è destinato ai componenti degli Organi ed ai dipendenti, ovverosia tutti coloro che sono legati a Podini S.p.A. da un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti, nonché, in genere, a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto di Podini S.p.A., una o più delle attività identificate come a rischio.

Il rispetto del Modello viene garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, nonché nei protocolli specificamente inerenti all'attività svolta, pena la possibilità di recedere dal contratto o di risolverlo e comunque, in ogni caso, di chiedere il risarcimento del danno eventualmente subito.

Scopo del Modello è, dunque, la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli, codici comportamentali, nonché di attività di monitoraggio, in linea ed a complemento del sistema dei controlli già previsti ed esistenti, volti a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente definizione di specifiche procedure, il Modello si propone di perseguire le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Podini S.p.A. nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni penali ed amministrative, dirette non solo nei confronti della persona fisica, ma anche dell'ente stesso;
- sottolineare e ribadire che tali forme di comportamento (illecito) sono fortemente condannate da Podini S.p.A., in quanto assolutamente contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui Podini S.p.A. si ispira;

- consentire all'organizzazione, grazie ad azioni di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

1.3. Elementi fondamentali

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) è stato predisposto in ossequio a quanto previsto dal D.lgs. n. 231/01.

Nella predisposizione del MOG, sono stati tenuti in considerazione:

- le risultanze dell'attività di mappatura, ex D.lgs. n. 231/01 eseguita presso la Società;
- le linee guida di Confindustria[1];
- le linee guida di Confcommercio[2];
- quanto recentemente statuito dalla giurisprudenza e dalla dottrina in tema di applicazione del D.lgs. n. 231/01.

Il presente Modello integra e si affianca agli ulteriori sistemi di gestione e controllo presenti all'interno della società (procedure di sicurezza, controllo amministrativo contabile, procedure interne, etc.).

1.4. Principi generali del Modello

Nella definizione, costruzione ed applicazione del proprio Modello, Podini S.p.A. osserva i seguenti principi regolatori:

- una chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, coerente con le mansioni attribuite;
- la separazione delle funzioni, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione debba essere sotto la responsabilità diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla (qualora il controllo venga effettuato da un unico soggetto). Il rispetto e l'applicazione di tale principio dovrà, comunque ed in ogni caso, consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale;
- la definizione di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- la messa a disposizione di documentazione normativa per le singole attività aziendali, articolata in procure, poteri e deleghe, procedure.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

[1] Aggiornate a luglio 2021
[2] Aggiornate a luglio 2017

- l'attività di diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappatura delle aree di attività a rischio, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati previsti da D.lgs. n. 231/01;
- l'individuazione delle aree di attività ove la procedimentalizzazione necessaria a prevenire i reati sia assente o insufficiente e la conseguente individuazione di piani di azione necessari affinché anche tali aree giungano ad un livello di rischio-reato "accettabile";
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*).

2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Podini S.p.A., sino al dicembre 2020 denominata "Podini Holding S.p.A." e precedentemente "AGRI GROUP S.p.A.", è una società per azioni di diritto italiano.

L'attività esercitata consiste nella promozione e lo sviluppo di attività immobiliari e nelle attività finanziarie ivi collegate, in aggiunta a questo si prevede nei confronti esclusivamente dei soggetti privati anche la possibilità di assunzione di partecipazioni in imprese, società, enti, consorzi ed associazioni, il finanziamento ed il coordinamento tecnico finanziario degli stessi, la compravendita, la permuta, il possesso, di titoli pubblici e privati. La società può anche svolgere, nell'interesse di altre società ad essa collegate oppure da essa controllate, l'attività di gestione centralizzata della relativa tesoreria al fine di ottimizzare l'impiego e razionalizzare il ricorso alle disponibilità finanziarie della società stessa.

Il mercato relativo alle attività di *project societarie* è principalmente quello italiano e verso società e privati, mentre, solo in minima parte si prevedono attività finanziarie e immobiliari all'estero e partecipazioni a gare pubbliche.

2.1. Assetto societario

Per quanto riguarda l'assetto societario, si rimanda all'organigramma di seguito riportato.

Come da visura camerale, le azioni di proprietà della Podini S.p.A. sono detenute al 100% dalla Poda S.R.L.

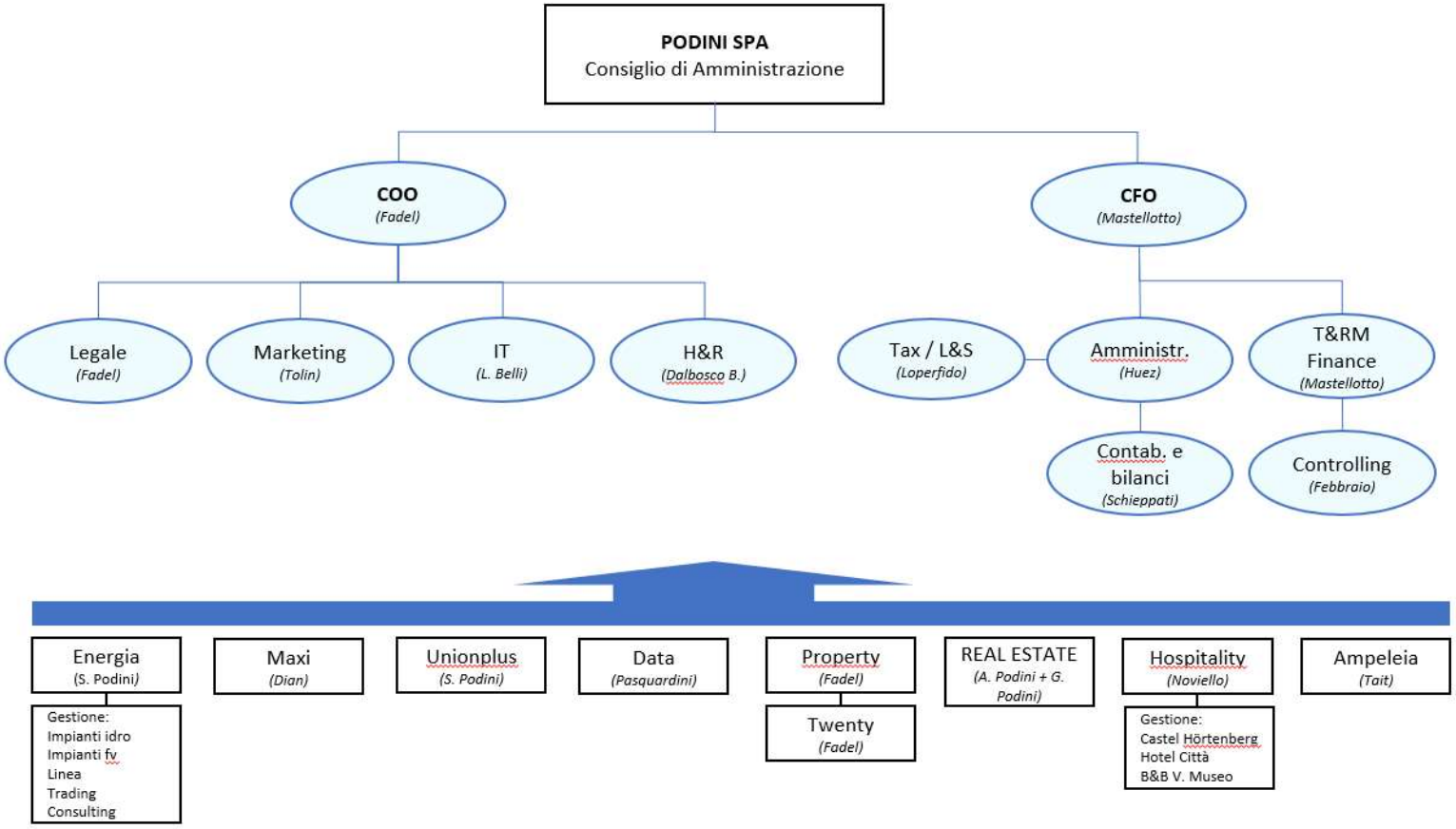
La società è guidata da Podini Giovanni, Presidente del Consiglio di Amministrazione Consigliere ed Amministratore delegato. Podini Giovanni è affiancato dai Consiglieri Stefano Podini, Amministratore delegato settore "energie", Bottesi Mavi e Giancarlo Podini e dal Procuratore speciale, Consigliere e Direttore generale, Pierangelo Fadel.

La rappresentanza legale è conferita a Giovanni Podini che agisce con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione con la sola esclusione degli atti non delegabili per legge. In caso di potenziale conflitto di interessi del dott. Giovanni Podini sono attribuiti, con verbale del C.d.A. del 27/02/2019, a Pierangelo Fadel poteri di firma dei contratti, inoltre, è attribuito a quest'ultimo, per conto di Podini S.p.A., anche il potere di sottoscrizione di contratti e convenzioni finanziarie fino all'importo massimo di cinquecentomila/00 Euro.

Il Responsabile Amministrazione è Guido Huez. L'organigramma sottostante descrive l'assetto organizzativo di Podini S.p.A.

PODINI SPA/AG

ORGANIGRAMMA Podini S.p.A.



3. DEFINIZIONI

Al fine di una più completa comprensione del presente Modello di Organizzazione e di Gestione, si elencano le seguenti definizioni e/o abbreviazioni utilizzate nello stesso:

- Decreto o D.lgs. n. 231/01: è il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica". Con tale abbreviazione si intendono tutte le modifiche od integrazioni avvenute successivamente alla sua emanazione ed attualmente in vigore.
- Società: si intende Podini S.p.A.
- Modello o MOG: è l'insieme dei principi di comportamento, dei processi operativi (o protocolli) e delle regole adottate dalla Società al fine di prevenire i reati, così come previsto dagli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/01.
- Organismo di vigilanza o OdV: è l'Organismo della Società, previsto dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello, sulla sua osservanza e sull'eventuale aggiornamento, con le modalità e secondo le formalità previste dal presente Modello.
- Codice etico: si intende il Codice Etico contenuto nel presente Modello.
- Processo operativo o Protocollo: si intende la specifica procedura adottata dalla Società per la prevenzione dei reati.
- Destinatari: sono i soggetti a cui è rivolto il modello, in particolare dipendenti, collaboratori, membri degli Organi, consulenti e fornitori.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

4.1. Il Decreto Legislativo n. 231/01

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che reca la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche il "Decreto" o il "D.lgs. n. 231/01"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" devono intendersi le Società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita dal Legislatore come "amministrativa", presenta, a ben vedere, i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l'accertamento al Giudice penale competente a decidere dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime cautele e garanzie riservate all'imputato.

La responsabilità amministrativa dell'ente presuppone la commissione di determinati reati, espressamente indicati nel D.lgs. n. 231/01, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone fisiche che rivestono determinate posizioni aziendali.

In particolare, l'accertamento della colpevolezza in capo all'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità, è riconducibile ad una "colpa da organizzazione", da intendersi quale mancata adozione di misure idonee a prevenire la commissione dei reati previsti, da parte dei soggetti espressamente individuati dal Decreto.

Il Legislatore, in sostanza, ha inteso introdurre una responsabilità diversa ed autonoma dell'Ente, distinguendola da quella della persona fisica autrice materiale del reato, in forza della quale l'Ente stesso risponde delle conseguenze del fatto illecito con il proprio patrimonio.

La normativa (articolo 5) prevede che l'Ente sia responsabile per reati commessi nel proprio interesse e/o vantaggio:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "sottoposti").

È, altresì, previsto che l'Ente non risponda dell'illecito quando lo stesso sia commesso da chi abbia agito nell'interesse proprio o di terzi.

In particolare, nel caso di "reati commessi da soggetti in posizione apicale" (articolo 6), l'Ente è esente da responsabilità se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione (di seguito: MOG) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza dei MOG e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG;

- non vi è stata l'omessa ovvero l'insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

Nell'ipotesi di reati commessi da "sottoposti", invece, l'articolo 7 dispone che l'Ente sia responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questo caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato (presunzione di esclusione) un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Quando l'autore del reato è un soggetto "sottoposto" all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente non in via presuntiva bensì solo qualora venga dimostrata una violazione degli obblighi di direzione e vigilanza.

Ad ogni modo, pur nelle distinzioni appena descritte, si può concludere che il legislatore ha rifiutato un criterio meramente oggettivo (rispettando così il principio di colpevolezza), costruendo un particolare modello di imputazione del colpevole, prevedendo il seguente meccanismo processuale di inversione dell'onere della prova, in base al quale l'Ente deve provare:

- la predisposizione dei MOG;
- l'idoneità dei MOG a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un autonomo organismo di controllo (Organismo di Vigilanza);
- la commissione del reato eludendo fraudolentemente i MOG;
- la sufficiente vigilanza dell'organismo di controllo.

4.2. Reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001

Il Decreto, al momento dell'entrata in vigore, disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, previsti agli artt. 24 e 25.

Successivi interventi legislativi hanno progressivamente ampliato il catalogo dei reati presupposto (della responsabilità amministrativa dell'Ente).

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, se commessi nel suo interesse ovvero a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.1*, 25-*ter*, 25-*quater,* 25-*quater.1,* 25-*quinquies,* 25-*sexies e* 25-*septies,* 25-*octies,* 25-*novies,* 25-*decies,* 25-*undecies,* 25-*duodecies e 25-terdecies* del d.lgs. n. 231/01, nonché dalla L. 146/2006 e dal D.lgs. n. 58/1998 (TUF).

Tali fattispecie possono essere ricomprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali, ad esempio, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità[3], concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica[4] ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (richiamati dall'art. 24-*bis* D.lgs. n. 231/01)[5];
- delitti di criminalità organizzata, sia su scala "transnazionale" (richiamati dalla Legge 16 marzo 2006 n. 146), che nazionale (richiamati dall'art. 24-*ter* D.lgs. n. 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e in strumenti o segni di riconoscimento), richiamati dall'art. 25-*bis* D.lgs. n. 231/01)[6];

[3] Rubrica così modificata dal n. 1) della lettera a) del comma 77 dell'art. 1, L. 6/11/2012, n. 190.

[4] La Legge di conversione del 15 ottobre 2013 n. 119 che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante "disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché' in tema di protezione civile e di commissariamento delle province"(GU Serie Generale n.242 del 15-10-2013) ha introdotto l'art. 640-ter comma 3 c.p. disciplinante la fattispecie di "frode informatica con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale", la quale riguarda la frode informatica, cioè l'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico o l'intervento su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico mediante il furto o l'indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti. L'identità digitale è comunemente intesa come l'insieme delle informazioni e delle risorse concesse da un sistema informatico ad un particolare utilizzatore sotto un processo di identificazione che consiste, per come definito dall'art. 1, lett. u-ter del D.lgs. n. 82/2005, nella validazione, effettuata attraverso opportune tecnologie, che ne consentano l'individuazione nei sistemi informativi. Scopo dell'intervento normativo è quello di implementare la tutela dell'identità digitale, al fine di aumentare la fiducia dei cittadini nell'utilizzazione dei servizi online e porre così un argine al fenomeno delle frodi realizzate mediante il furto di identità, che proprio la giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 9891 dell'11 marzo 2011) ha affermato integrare il reato previsto dall'art. 640-ter e non quello di cui all'art. 615-ter c.p. ("accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico").

[5] La Legge 48/08 di ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla Criminalità Informatica di Budapest (23 novembre 2001) ha previsto l'introduzione dell'art. 24-bis nel D.lgs. n. 231/01, estendendo la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai c.d. reati di "criminalità informatica": falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

[6] L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.lgs. n. 231/01 dall'art. 6 del D.L. n. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. n. 409/2001. Si tratta dei reati di 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.). La Legge 99/2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009, ha comportato la nuova formulazione dell'art. 25-bis ("falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento") che prevede

- reati di turbata libertà dell'industria e del commercio (richiamati dall'art. 25-*bis.1* del D.lgs. n. 231/01)[7];
- reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, corruzione tra privati[8], richiamati dall'art. 25-*ter* D.lgs. n. 231/01)[9];
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* del D.lgs. n. 231/01);

---

l'introduzione di fattispecie di reato non contemplate nella vecchia dicitura. Le modifiche nel corpo dell'articolo prevedono l'introduzione della lettera f-bis) e la responsabilità amministrativa degli enti per i reati di: contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

[7] La medesima legge 99/2009 ha comportato, inoltre, l'introduzione dell'art. 25-*bis.1* nel D.lgs. n. 231/01, ossia la previsione delle responsabilità in capo agli enti rispetto alla commissione di reati contro l'industria ed il commercio. In particolare, Tra i reati rilevanti ai sensi del presente articolo vi sono: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 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.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis*. c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

[8] Tale fattispecie di reato è stata introdotta nel D.lgs. n. 231/2001 dalla lettera *b*) del comma 77 dell'art. 1, L. 6/11/2012, n. 190, che ha modificato l'art. 25 ter prevedendo che "1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla Società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. 2. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. 3. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. 4. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di Società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. 5. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi". La nuova lettera s-bis dell'art.25-ter prevede, in sostanza, che ai sensi del D. Lgs. 231/01 può essere sanzionata la Società cui appartiene il soggetto corruttore, in quanto solo questa Società può essere avvantaggiata dalla condotta corruttiva. Al contrario, la Società alla quale appartiene il soggetto corrotto, per definizione normativa, subisce un danno in seguito alla violazione dei doveri d'ufficio o di fedeltà.

[9] L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.lgs. n. 231/01 dall'art. 3 del D.lgs. n. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (artt. 2621 e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei 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 di interessi (art. 2629 bis c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 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 c.c.), per i delitti di corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c.), nei casi di istigazione (art. 2635bis, comma 1 c.c.). Il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione, disciplinato dall'art. 2624 c.c. e richiamato dall'art. 25-ter del D.lgs. n. 231/01, è stato abrogato dall'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 39/2010. La nuova formulazione introdotta dal predetto articolato normativo è ora prevista all'art.27 dello stesso D. Lgs. 39/2010, non richiamato dal D.lgs. n. 231/2001. Pertanto, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione non è più considerato rilevante ai fini della Responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001. Inoltre, con il D.lgs. n. 38/2107 è stato introdotto il nuovo reato di "istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635bis c.c.) che introduce una fattispecie articolata in due ipotesi di condotta: offrire o promettere denaro o altra utilità non dovuti a soggetti apicali o aventi funzione direttive in Società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti l'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando la l'offerta o la promessa non sia accettata; sollecitare per se' o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti l' ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata.

- delitti contro la persona (quali, ad esempio, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. *25-quater.1* e dall'art. 25-*quinquies*[10] D.lgs. n. 231/01);
- reati ed illeciti amministrativi di "*market abuse*" (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* D.lgs. n. 231/01 e dal D.lgs. n. 58/1998)[11];
- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose, richiamati dall'art. 25-*septies* D.lgs. n. 231/01)[12];
- reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25-*octies* D.lgs. n. 231/01)[13];

[10] L'art. 25-*quinquies* è stato modificato a seguito della L. 199/2016 che ha innovato interamente l'art. 603*bis* c.p. rubricato "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro". In particolare, la nuova formulazione della fattispecie penale, punita con la reclusione da uno a sei anni e la multa da 500 a 1.000 euro per ogni lavoratore reclutato:

- riscrive la condotta illecita del caporale, ovvero di chi recluta manodopera per impiegarla presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno (è soppresso il riferimento allo stato di "necessità"); rispetto alla fattispecie vigente, è introdotta una fattispecie-base che prescinde da comportamenti violenti, minacciosi o intimidatori (non compare più il richiamo allo svolgimento di un'attività organizzata di intermediazione né il riferimento all'organizzazione dell'attività lavorativa caratterizzata da sfruttamento);
- sanziona il datore di lavoro che utilizza, assume o impiega manodopera reclutata anche mediante l'attività di intermediazione (ovvero anche - ma non necessariamente - con l'utilizzo di caporalato) con le modalità sopraindicate (ovvero sfruttando i lavoratori ed approfittando del loro stato di bisogno).

[11] L'art. 25-*sexies* è stato introdotto nel D.lgs. n. 231/01 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. n. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. n. 58/1998). La disciplina (anche penale) degli abusi di mercato è stata poi estesa con il d.lgs. 101/2009 (che ha modificato il D.lgs. n. 58/98 – Testo Unico Finanza) anche agli strumenti finanziari "ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano" (art. 180 co. 1 lett. a) n. 2). In particolare, per le omologhe condotte relative ai predetti strumenti sono state introdotte fattispecie di reato di natura contravvenzionale: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 co. 3 *bis* D.lgs. n. 58/98) e manipolazione di mercato (art. 185 co. 2 *bis* D.lgs. n. 58/98).
In forza di quanto previsto dall'art. 187-*quinquies* D.lgs. n. 58/98, sul versante amministrativo sono altresì da considerare illeciti-presupposto della responsabilità dell'ente: abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* D.lgs. n. 58/98) e manipolazione del mercato (art. 187-*ter* D.lgs. n. 58/98). Anche per tali illeciti amministrativi è prevista l'estensione di applicabilità ai fatti concernenti gli strumenti finanziari di cui art. 180 co. 1 lett. a) n. 2.

[12] L'art. 25-*septies* D.lgs. n. 231/01 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

[13] Il D.lgs. n. 231/07 di recepimento della Direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo in materia di antiriciclaggio ha previsto, tra l'altro, l'introduzione dell'art. 25-*octies* nel D.lgs. n. 231/01 ossia la previsione delle responsabilità in capo agli enti rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. I reati di riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, già rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/01 purché connotati dal requisito della "transnazionalità", sono stati quindi rubricati diversamente in forza della nuova previsione normativa, essendo ora rilevanti per la responsabilità dell'ente anche se commessi sul solo territorio italiano. La legge 15 dicembre 2014, n. 186 poi ha introdotto il reato di autoriciclaggio di cui all'art. 648 –*ter*.1 tra i reati presupposto sanzionati ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 al fine di "sterilizzare" i risvolti economici del reato presupposto compiuto a monte dal reo e di contrastare dette condotte svolte per mezzo o attraverso la copertura di una persona giuridica. Ne consegue la possibilità di sanzionare gli enti i cui dipendenti (apicali o non), dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impieghino, sostituiscano, trasferiscano, in attività finanziarie, imprenditoriali o speculative il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione del precedente delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

- delitti in materia di violazione dei diritti d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* D.lgs. n. 231/01)[14];
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (ex art. 377-bis c.p., richiamato dall'art. 25-*decies* D.lgs. n. 231/01)[15];
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.lgs. n. 231/01)[16];
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)[17].
- razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*)[18].

Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione, o tentata commissione, dei reati sopra menzionati possono avere natura:

- pecuniaria, fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- interdittiva (anche come misure cautelari), di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Tra queste si annoverano:
    - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

[14] Con la legge 99/2009 è stato introdotto nel D.lgs. n. 231/01 anche l'art. 25-*novies*, che prevede le responsabilità in capo agli enti rispetto alla commissione di reati previsti dalla L. 633/1941 a protezione del diritto d'autore (e, in particolare, degli artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies*).

[15] Con la successiva legge 116/2009 - anch'essa entrata in vigore il 15 agosto 2009 e successivamente modificata nel D.lgs. 121/2011, è stata introdotta la responsabilità in capo agli enti (articolo 25-*decies* del Decreto) per la commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), estendendo quindi la responsabilità dell'ente anche se il reato è commesso sul solo territorio italiano (in precedenza, infatti, il reato era già rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/01 purché connotato dal requisito della "transnazionalità").

[16] L'art. 25-*undecies* D.lgs. n. 231/01 è stato introdotto dal D.lgs. 121/2011, in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE. La responsabilità degli Enti è quindi estesa per i reati commessi ai sensi degli artt. 727-*bis* e 733-*bis* del C.P., nonché per alcuni reati di cui al D.lgs. 152/06 (Testo Unico Ambientale, artt. 29,107,108,137, 137 comma2-3-5, 137 comma 11, 182, 256, 257,257 comma1-2, 258, 258 comma 4, 259, 259 comma1, 260, 260 comma1-2, 260-bis, 279, 279 comma5), nonché ancora per i reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150 (artt.1 comma 1-2,2 comma 1-2, 3-*bis* comma 1, 6 comma 4), dall'art. 3, 3bis comma 1 della legge 28 dicembre 1993 n. 549, e dal D. Lgs. 202/07 (artt. 8 e 9). Tali fattispecie di reati sono stati aggiornati con la Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente (G.U. Serie Generale n. 122 del 28-5-2015), la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 (ad esempio integrandovi un'intera sezione dedicata alla Disciplina sanzionatoria), ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente", artt.252bis,452 quater, 452 chiunque, 452 sexies), una buona parte dei quali è configurato dalla Legge stessa come reato-presupposto atto a far scattare la responsabilità amministrativa dell'impresa, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

[17] Tali fattispecie di reato sono state introdotte nel D.lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 1 del D.lgs. 16/07/2012, n. 109. Inoltre, a seguito delle modifiche apportate al Codice Antimafia in data 27/09/2017 (L. 161/2017), L'articolato 25*duodecies* appena licenziato stabilisce la sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 quote e da 100 a 200 quote per i delitti connessi all'immigrazione clandestina di cui, rispettivamente, all'articolo 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter*, e all'articolo 12, comma 5, del D.lgs. 286/1998. Delitti che sono relativi alle condotte di chi dirige, organizza, finanzia, effettua il trasporto di stranieri in Italia o ne favorisce la permanenza al fine di trarre un ingiusto profitto dalla loro condizione di illegalità.

[18] Fattispecie di reato introdotto dalla L. 167/2017 (legge europea 2017) che punisce le condotte di reato previste dall'art. 3 della L. 654/1975.

- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- la pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva;

Le sanzioni amministrative (dirette alla società) e le misure cautelari possono essere applicate esclusivamente dal Giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale e solo a condizione che sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dallo stesso Legislatore.

5. STRUTTURA DEL MODELLO

L'articolo 6 del D.lgs. n. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'Ente, prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

a) l'organo dirigente dell'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività della società nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto (c.d. "mappatura dei rischi");
- 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 dei reati indicati nel Decreto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Ciò premesso, il presente modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto normativo in cui la stessa si troverà ad operare.

Podini S.p.A. ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale, nonché delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di controlli interni esistente, l'insieme delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure interne per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida Confindustria e le indicazioni fornite dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi ed attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle funzioni aziendali;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha

proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. n. 81/2008 ed alla normativa speciale ad esso collegata.

Il presente Modello si compone di:

1. *Parte Generale*, volta ad illustrare i contenuti del D.lgs. n. 231/2001, nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società e, in particolare, le sue caratteristiche, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione ed i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso;
2. *Parti Speciali*, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi e delle attività "sensibili", laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto;
3. *Protocolli specifici e procedure*, volti alla gestione ed organizzazione delle attività specifiche della Società soggette a maggior rischio reato, facenti parte a tutti gli effetti del presente Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001.

5.1. Procedure per le Attività sensibili

In relazione al rischio di commissione dei reati individuati dal D.lgs. n. 231/2001 o, comunque, previsti dal codice penale, le procedure ed i controlli preventivi prevedono:

- un'attività formativa ed informativa, rivolta ai Responsabili di funzione, avente per oggetto i principali rischi di commissione di illeciti nelle attività di competenza;
- un elenco delle informazioni e segnalazioni che debbono essere fornite dai Responsabili di funzione;
- un'agenda degli adempimenti societari;
- un'attività periodica di controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza nominato;
- una rendicontazione periodica, da parte dell'OdV, agli Amministratori.

Inoltre, la prevenzione, rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, è assicurata dai principi fondamentali dei processi decisionali inerenti alle attività sensibili, che sono:

A. Individuazione di un Responsabile Interno

Il Responsabile di funzione coinvolto in una attività sensibile è indicato come "Responsabile Interno". In situazioni particolari, (es. progetti complessi), il Presidente o un Dirigente da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno (Capo progetto) per le operazioni ritenute rilevanti.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'OdV, da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti ed attinenti all'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, costituzione di ATI, consorzi, *joint venture*, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie ecc.);
- l'indicazione dei motivi che hanno portato alle scelte gestionali adottate.

In ogni caso, deve essere salvaguardata la tracciabilità delle decisioni assunte, anche tramite la redazione di un verbale delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici per la Società, riguardanti le attività sensibili.

B. Allineamento dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali

L'OdV verificherà il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche quando la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato.

C. Inserimento nei contratti di clausole specifiche relative sia all'osservanza del D.lgs. n. 231/2001, sia al rispetto delle leggi generali vigenti

Le unità organizzative devono fare in modo che nei contratti conclusi siano inserite apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza, da parte delle controparti e dei loro eventuali incaricati o consulenti, sia delle disposizioni del D.lgs. n. 231/2001, che delle leggi generali vigenti;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio la risoluzione del contratto, in caso di violazione del D.lgs. n. 231/2001 e/o delle leggi generali vigenti.

5.2. Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie, sia in entrata che in uscita, sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive sugli investimenti e sui costi aziendali, le necessarie autorizzazioni e specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

5.3. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno della società ovvero a comportamenti non in linea con le regole adottate da Podini S.p.A.

Le segnalazioni all'OdV, relative ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, potranno rivestire la forma scritta oppure verbale.

L'OdV agirà in modo da tutelare i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, garantendone la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

In particolare, ai sensi e per gli effetti di cui alla L. n. 179/2017, chi effettua le segnalazioni a qualsiasi autorità (in tal caso all'OdV), riguardanti condotte illecite o di abuso, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere – per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti od eventi rilevanti sia ai fini del D.lgs. n. 231/2001, che della legislazione generale, incluse quelle di natura ufficiosa provenienti da dipendenti, consulenti, partner, devono essere indirizzate all'OdV.

L'Organismo valuterà le segnalazioni ricevute e l'adozione di eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e sotto la propria responsabilità, ascoltando, se del caso, il segnalante e/o il responsabile della presunta violazione, motivando la decisione di non procedere ad alcuna indagine interna.

5.4. Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro (whistleblowing)

In particolare, ai sensi della L. 179/2017, il Modello prevede espressamente la presenza di uno o più canali di segnalazione di condotte illecite - rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti - o di violazioni del MOG dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. In ogni caso, tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Le Procedure all'uopo predisposte, inoltre, consentono la presa in carico e la successiva valutazione solamente delle segnalazioni:

- recapitate secondo le modalità previste dalla procedura interna di whistleblowing;
- adeguatamente circostanziate, in modo da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, etc.).

Ai fini del rispetto della normativa vigente, Podini S.p.A.:

- istituisce idonei canali di trasmissione per le segnalazioni – come sopra specificate – di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, da parte di:
    a. 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. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- garantisce che tali canali assicurino la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- istituisce almeno un canale con modalità informatiche;
- vieta il compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- prevede, all'interno del sistema disciplinare, idonee sanzioni nei confronti di chi:
    - viola le misure di tutela del segnalante;
    - effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

6. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico di Podini S.p.A., così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, nonché le successive modificazioni, integrazioni ed aggiornamenti, è parte integrante del presente Modello.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. b), D.lgs. n. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione è affidato ad un Organismo dotato di indipendenza (rispetto alla società), continuità d'azione e professionalità e munito dei relativi poteri di iniziativa e controllo.

In particolare, l'organismo deve garantire i requisiti di **autonomia indipendenza**, riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società.

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessario per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza.

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

Il medesimo Organismo cura, altresì, l'aggiornamento del MOG.

7.1 Composizione, nomina e durata

In Podini S.p.A., viste le dimensioni e l'inesistenza di uno storico aziendale in materia di commissione di illeciti, si è ritenuto necessario nominare un OdV collegiale (da definire da parte del CdA), identificando tre persone con diverse competenze in ambito di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, ambiente, ed applicazione di sistemi di controllo e gestione (ex. D.lgs. n. 231/01 o norme ISO o Audit interno, etc…).

Tali professionalità sono state valutate alla luce:

a. della mappatura di rischio reato realizzata nell'applicazione del sistema ex D.lgs. n. 231/01, in quanto in grado di intervenire sui principali rischi reato;
b. delle principali funzioni di controllo e vigilanza attribuite all'Organismo.

Nella scelta dei membri dell'OdV, viene tenuta in debita considerazione la conoscenza del D.lgs. n. 231/01 e della normativa penale ad esso collegata.

È necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati:

- coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art.2382 Codice Civile per gli amministratori;
- coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri esecutivi, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri esecutivi delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti;
- coloro che siano legati alla società o alle società da questa controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Ai fini della presente previsione, si considera equivalente alla condanna l'applicazione di pena su richiesta delle parti.

I membri dell'Organismo non sono soggetti, nello svolgimento delle proprie attribuzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione.

I membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica 3 anni, a far data dall'accettazione della nomina.

7.2 Revoca, sospensione e dimissioni

La revoca e la sospensione dei membri dell'OdV sono attribuite al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire:

- per giusta causa (negligenza, infedeltà, inefficienza, etc.);
- per impossibilità sopravvenuta;
- per il venir meno dei requisiti soggetti previsti dal precedente punto 7.1;
- per il venir meno dei requisiti di mancanza di rapporti di dipendenza, consulenza o appartenenza ad organi della stessa Società.

In caso di condanna per uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/01 ovvero in caso di condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese, vi è decadenza immediata dal ruolo e dalla qualifica di membro dell'OdV.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, è disposta la sospensione da membro dell'Organismo di Vigilanza.

I membri potranno dimettersi in ogni momento dall'incarico. Le predette dimissioni avranno efficacia solamente con la nomina del sostituto.

In caso di dimissioni, revoca o decadenza si provvede senza ritardo alla sostituzione del componente, revocato decaduto o dimissionario.

7.3 Funzionamento

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di controllo, l'Organismo di Vigilanza è coadiuvato dalle singole funzioni delle Società e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici) anche mediante delega a consulenti esterni.

Le norme relative all'organizzazione interna e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza possono essere adottate dallo stesso con specifico regolamento adottato dell'OdV medesimo.

L'OdV dispone di autonomo potere di spesa sulla base di un preventivo annuale, proposto dall'Organismo ed approvato dagli Amministratori. Le spese devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento della propria attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del MOG. Eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.
Delle riunioni dell'OdV deve essere redatto relativo verbale.

7.4 Attribuzioni e poteri

All'OdV è attribuito il compito di vigilare su:

- l'idoneità del Modello a prevenire i reati previsti dal Decreto in relazione alla struttura aziendale;
- la efficace attuazione del MOG e l'osservanza delle prescrizioni e dei principi del MOG stesso da parte dei destinatari;
- l'aggiornamento del MOG laddove necessiti di adeguamento per assicurarne l'efficacia.

Dal punto di vista operativo, le attività di competenza dell'OdV sono:

a. la vigilanza e il controllo sul rispetto dei principi del MOG e sull'applicazione delle procedure in esso previste. L'attività in oggetto potrà avvenire tramite indagini conoscitive interne, verifiche mirate su atti, operazioni, transazioni con particolare riguardo per le operazioni a rischio, accesso a tutta la documentazione aziendale necessaria, piuttosto che tramite tutti gli atti ritenuti idonei alle verifiche, nel rispetto della normativa ed informando le funzioni coinvolte. Le verifiche saranno oggetto di apposito reporting ai soggetti destinatari;

b. il controllo dell'applicazione e del rispetto dei principi etici;

c. la verifica periodica dell'adeguatezza del MOG in ordine alla sua reale capacità di prevenire i comportamenti illeciti, tramite ad esempio la revisione periodica delle aree di rischio, la verifica della completezza delle procedure aziendali, l'analisi delle modifiche nei processi, ecc.;

d. l'elaborazione di proposte di adeguamento del MOG in funzione della naturale evoluzione del contesto aziendale e normativo, ad esempio rivedendo periodicamente la mappatura dei rischi;

e. l'attività propositiva e consultiva su misure di prevenzione del rischio nei confronti degli organi sociali o delle funzioni aziendali in grado di garantirne l'applicazione;

f. il coordinamento con altre funzioni aziendali o con gli organi sociali in modo da consentire una compartecipazione trasversale di tutta l'azienda nel garantire l'efficacia del MOG applicato;

g. il monitoraggio della formazione periodica attivata in azienda relativamente alle materie oggetto del D.lgs. n. 231/01 e della chiarezza dell'informazione, verificando, ad esempio, la diffusione tramite pubblicazione in rete del Modello, concordando il piano di formazione relativo e controllandone l'esecuzione periodica, monitorando l'adeguata divulgazione di organigramma, funzionigramma, sistema sanzionatorio, etc., ed informando ed aggiornando gli organi sociali come più dettagliatamente specificato nel paragrafo "Attività di reporting dell'OdV verso gli altri organi aziendali";

h. l'avvio di indagini interne nel caso si sia evidenziata o sospettata la violazione del Modello, ovvero la commissione di reati, o la violazione dei principi di tutela del segnalante (whistleblowing);

i. la raccolta, elaborazione e conservazione di tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello.

Per svolgere le proprie attività l'OdV può:

- accedere, previa autorizzazione, ai necessari documenti aziendali, informazioni o dati rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite dal Decreto e dal MOG;
- chiedere che i responsabili delle direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del MOG e per verificare la sua effettiva attuazione da parte delle strutture organizzative aziendali;
- definire incontri periodici e specifici con i membri degli organi, i dipendenti, i collaboratori e/o i fornitori, ove ne ravvisi la necessità in ordine alla possibile non applicazione del MOG o alla eventualità di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Ogni attività, informazione, segnalazione o report acquisiti o prodotti devono essere documentati e conservati dall'organismo di Vigilanza in un apposito archivio, il cui accesso è consentito, oltre che all'Organismo di Vigilanza stesso, agli Amministratori.

7.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sul Modello, nonché l'accertamento delle cause o disfunzioni che avessero reso eventualmente possibile il verificarsi di reati, qualsiasi informazione, comunicazione e documentazione, anche se proveniente da terzi, riguardante l'attuazione del modello va inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

Devono essere tempestivamente comunicate all'OdV ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e del Codice Etico.

Allo stesso Organismo dovranno essere trasmessi, a cura delle funzioni della Società, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi ad oggetto le condotte previste dal Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualche modo attinenti a tali reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura organizzativa e funzionale della Società.

Devono essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informative concernenti:

- il sistema delle deleghe ed ogni eventuale modifica dell'organigramma;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti e/o Dirigenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo;
- ogni eventuale modifica di Documenti di Valutazione dei Rischi;
- le segnalazioni di avvenuto infortunio sul lavoro avvenuto all'interno di Podini S.p.A. o a propri fornitori all'interno delle aree di pertinenza di Podini S.p.A.;
- quanto specificatamente stabilito nei processi operativi previsti nella Parte Speciale del MOG.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta.

Le informative acquisite dall'Organismo saranno trattate in modo da garantire:

- il rispetto della persona, della dignità umana e della riservatezza ed evitare per i segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione;
- nel rispetto della privacy aziendale;

- la tutela dei diritti di Enti e persone in relazione alle quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute con discrezionalità e responsabilità e attiverà tutti gli approfondimenti ritenuti necessari.

7.5.1 Flussi informativi periodici

Tra le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente e periodicamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano, a titolo esemplificativo:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi dei contratti per i quali Podini S.p.A.. è risultata affidataria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. n. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri.

Periodicamente, l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo predisporrà una Tabella riepilogativa del flusso di informazioni richieste, con indicazione della cadenza e degli esponenti aziendali tenuti.

Il sistema dei Flussi informativi all'OdV è definito in apposita procedura interna.

7.6 Modalità di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza

Tutte le comunicazioni e le informazioni rivolte all'Organismo di Vigilanza debbono essere inviate all'indirizzo di posta elettronica odv231@podinispa.it.

A tale indirizzo possono accedere tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza attraverso l'identificazione di un proprio ID e della relativa PASSWORD.

I membri dell'OdV devono obbligatoriamente comunicare al mittente del messaggio l'avvenuta lettura del contenuto del messaggio di posta elettronica ricevuto; tale riscontro certifica l'avvenuta ricezione e lettura del contenuto del messaggio.

Le comunicazioni periodiche ed ufficiali previste dal MOG devono essere inviate direttamente all'OdV per il tramite dell'indirizzo di posta elettronica sopra evidenziato.

7.7 Attività di reporting

L'OdV è tenuto a riportare, almeno annualmente e tramite relazione scritta agli Amministratori:

- la sintesi delle attività svolte;
- i controlli effettuati ed il loro esito;
- gli aspetti di maggior rilevanza emersi;
- eventuali proposte di adeguamento del Modello, compresa la revisione della mappa delle aree a rischio;
- il piano delle ispezioni previste per l'anno successivo.

Gli Amministratori hanno facoltà di convocare l'OdV in ogni momento, così come l'OdV, per motivi particolarmente gravi ed urgenti, potrà richiedere di essere sentito dagli Amministratori.

Gli incontri tra l'OdV e gli Organi sopra citati dovranno essere oggetto di verbale.

7.8 Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

Inoltre, i componenti dell'Organismo si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed in particolare in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 ("Regolamento generale sulla protezione dei dati" - GDPR).

8. FORMAZIONE, INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Così come previsto dal Decreto, la Società si impegna a definire, di anno in anno, un piano di comunicazione ed informazione sul Modello finalizzato a garantire una corretta conoscenza dei contenuti dello stesso da parte dei destinatari.

La Società predispone, altresì, un piano di formazione iniziale e di formazione continua sul Modello e, in particolare, sui processi operativi di riferimento,

- per il personale assunto, nel momento dell'adozione del Modello ed in caso di aggiornamento e/o modifica dello stesso;
- per le nuove assunzioni, al momento dell'entrata in servizio.

Di tale formazione è conservata traccia scritta (piano di formazione, circolari interne, comunicazioni, presenze incontri formativi, pubblicazioni, etc..).

Nei rapporti con i terzi, deve essere data puntuale comunicazione dei contenuti del Modello ad essi afferenti ed applicabili, nonché inserite specifiche clausole contrattuali di conoscenza.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet di Podini S.p.A.

Le attività di informazione e formazione debbono essere tempestivamente comunicate all'OdV, che, ove lo ritenga opportuno al fine di garantire una reale conoscenza del Modello, può chiedere che vengano attivate ulteriori azioni (ad integrazione del piano di formazione).

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Principi generali

Il sistema disciplinare, così come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e), D.lgs. n. 231/01, costituisce l'elemento fondamentale per una effettiva applicazione ed efficacia del Modello, prevedendo una serie di sanzioni a carico dei destinatari che non adempiano o non osservino quanto previsto dal MOG stesso e dal Codice Etico.

Podini S.p.A. condanna qualsiasi comportamento difforme dalle previsioni del presente Modello e del Codice Etico, anche qualora venga posto in essere nell'interesse od a vantaggio della Società.

Le sanzioni contenute nel MOG, finalizzate esclusivamente a rafforzarne l'effettività, l'efficacia ed il rispetto da parte del personale, sono applicate nel caso di accertata violazione del Modello, indipendentemente dall'esito di eventuali procedimenti penali attivati dall'Autorità giudiziaria nei confronti della persona fisica e/o della Società.

In sintesi, il sistema disciplinare costituisce requisito essenziale del Modello e presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente e non incorrere in

responsabilità per condotte poste in essere dai propri dipendenti. È rivolto, pertanto, a tutti i destinatari del Modello stesso, e, cioè, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, all'OdV, agli Amministratori, ai preposti, ai dipendenti, ai collaboratori ed ai terzi che operino od abbiano rapporti di natura contrattuale con la Società.

Al fine di garantirne la massima efficacia, il presente sistema sanzionatorio è:

- pubblicato, nella sua versione completa, nella intranet aziendale ed affisso nella sede legale della Società, in un luogo accessibile a tutti;
- distribuito, nella sua versione completa, a dipendenti, Amministratori, ed Organismo di Vigilanza, anche mediante specifica normativa aziendale (circolari, comunicazioni, ecc.);
- portato a conoscenza, in vari modi, ai soggetti terzi.

Sarà comunque cura della Società informare tutti i dipendenti – mediante comunicato interno – dell'approvazione del sistema sanzionatorio e della possibilità di prenderne visione presso l'ufficio amministrazione.

Il sistema sanzionatorio è, inoltre, oggetto di formazione per i dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli stagisti e gli Amministratori mediante sessioni mirate e specifiche.

9.2. Criteri di applicazione delle sanzioni

Fatto salvo quanto (già) disciplinato dal CCNL di riferimento, nonché dalle normative applicabili in materia, la tipologia delle sanzioni varierà in proporzione alla gravità della condotta posta in essere e, in ogni caso, in base ai seguenti criteri di carattere generale:

- elemento soggettivo;
- rilevanza degli obblighi violati;
- reiterazione della violazione o del comportamento tenuto;
- livello di responsabilità, autonomia lavorativa e gerarchia organizzativa;
- eventuale concorso con altri soggetti nella commissione della violazione.

L'eventuale erogazione della sanzione, prescindendo dall'instaurazione del procedimento penale e dall'esito dello stesso, dovrà essere tempestiva, equa ed effettivamente applicata.

Costituiscono infrazioni disciplinari, per le quali potranno essere erogate le sanzioni previste nei successivi paragrafi, i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento dell'obbligo di vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali sui propri sottoposti;
- la violazione delle procedure stabilite per l'attuazione del Modello;
- la mancata collaborazione o reticenza del personale nel fornire le informazioni all'OdV;

- la violazione (con dolo o colpa grave) dell'obbligo di comunicazione verso l'OdV, secondo quanto stabilito dal presente Modello sui flussi informativi;
- la redazione, nonché l'agevolazione alla redazione, di documentazione incompleta e non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto da Modello.

9.3. Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, elencate in maniera esemplificativa e non esaustiva, sono le seguenti:

- violazioni del Modello in aree non critiche sotto il profilo della commissione dei reati (ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato ad aree non critiche; omessa registrazione nel sistema aziendale di una qualunque operazione non critica; etc.);
- violazioni del Modello nelle aree critiche[19] (ad esempio: violazione delle indicazioni e dei principi previsti dal Codice etico; violazione delle misure di tutela del segnalante ex L. 179/2017 ovvero effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate);
- violazioni del Modello in aree critiche, disattendendo specifiche determinazioni delle procedure, anche se la violazione, di per sé, non possa configurare ipotesi di reato (ad esempio: trasgressione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori ovvero di tutela dell'ambiente);
- violazioni del Modello dolose volte alla commissione di uno dei reati previsti dal Modello (ad esempio: volontaria violazione di una procedura o di una disposizione formalizzata in tema di salute e sicurezza dei lavoratori ovvero di tutela dell'ambiente).

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, all'elemento soggettivo in capo all'autore, nonché alla gravità della condotta.
Quanto sopra verrà attuato mediante le Tabelle di correlazione indicate ai paragrafi 9.4 e 9.5.

[19] Area critica: si intende l'area riconducibile a reati inseriti nel catalogo del D.lgs. 231/2001.

9.4. Sanzioni per i dipendenti (impiegati ed operai)

Il Modello costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) ai propri dipendenti, con la conseguenza che il mancato rispetto delle stesse da parte dei lavoratori costituisce inadempimento contrattuale, nonché illecito disciplinare (art. 2106 c.c.) e, in quanto tale, può comportare le conseguenze previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio di una procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato alla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

In particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, ad istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, gli Amministratori individuano – dopo aver analizzato le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, gli Amministratori comunicano l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e gli Amministratori provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

In applicazione di quanto sopra, le infrazioni al Modello da parte del lavoratore possono dar luogo all'adozione, a seconda della loro gravità, di uno dei seguenti provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto.

Le sanzioni saranno irrogate secondo le disposizioni di apposita procedura interna.

9.4.1. Provvedimenti disciplinari conservativi

1. Ammonizione verbale: incorre nell'irrogazione di tale sanzione il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali non ricomprese nei protocolli specifici integrati nel Modello, commenta colposamente un'infrazione di lieve entità, che non assuma rilevanza esterna all'azienda e che, in ogni caso, non integri astrattamente una condotta di reato (ad esempio, mancata partecipazione alle iniziative di formazione delle Società);
2. Ammonizione scritta: incorre nell'irrogazione di tale sanzione il dipendente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nei protocolli specifici integrati nel Modello, commetta colposamente un'infrazione di lieve entità che non integri astrattamente una condotta di reato. In particolare, incorre nella sanzione dell'ammonizione scritta colui che:
    - Esegua con negligenza o violi colposamente le procedure che regolano l'attività nelle aree ricomprese nei protocolli specifici integrati nel Modello;
    - Esegua con negligenza o violi colposamente le norme comportamentali fissate dal Codice Etico in relazione ad attività che rientrano nei protocolli specifici integrati nel Modello;
    - Ometta di informare l'OdV di eventuali anomalie gestionali o di condotte poste in essere da sé o da altri, che possano determinare l'insorgere di rischi penali rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01;
    - Reiteri per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il rimprovero verbale.
3. Multa: incorre nell'irrogazione della multa non superiore alle 3 ore di retribuzione il dipendente che, nel violare le previsioni o le procedure di attuazione del Modello, ovvero adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure, arrechi danno alla società, compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui al punto 1 e 2.
4. Sospensione dal lavoro: incorre nell'irrogazione della sanzione della sospensione dal lavoro per un periodo non superiore a 3 giorni il dipendente che:
    - nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nelle aree ricomprese nei protocolli specifici integrati nel Modello, commetta colposamente un'infrazione al Modello che assuma rilevanza anche esterna all'azienda e che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;

- nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nei protocolli specifici integrati nel Modello, commetta dolosamente un'infrazione al Modello che sia tale da non integrare, comunque, una condotta di reato;
- reiteri colposamente, per più di due volte, un'infrazione al Modello già sanzionata con il rimprovero scritto.

9.4.2. Provvedimenti disciplinari risolutivi

La sanzione del licenziamento trova applicazione nel caso di notevole inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro, ovverosia per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). Incorre nell'irrogazione della sanzione del licenziamento, il dipendente che:

- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, commettendo uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.lgs. n. 231/01 nei confronti della Società;
- adotti, violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati per cui è prevista l'applicabilità del D.lgs. n. 231/01 nei confronti della Società;
- adotti violando i doveri fissati dalle norme e procedure interne, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo, ivi compreso il Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'azienda di misure previste dal D.lgs. n. 231/01, anche in via cautelare;
- sia recidivo in almeno due provvedimenti di sospensione in due anni.

Tali comportamenti compromettono radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti e determinano un grave pregiudizio morale e/o materiale per la Società stessa.
Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione accertata e sanzione conseguente:

Dipendenti	**Sanzioni**
Violazioni del Modello del tipo *A)* nel caso di prima violazione	Ammonizione verbale Ammonizione scritta
Violazioni del Modello del tipo A) nel caso di successiva violazione	Ammonizione scritta Multa

Violazioni del Modello del tipo *B)*	Multa
Violazioni del Modello del tipo *C)*	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo *D)*	Licenziamento

Le sanzioni verranno irrogate nel rispetto ed entro i limiti dettati dalla legge e dalle disposizioni contrattuali applicabili, e, in particolare, dall'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva e aziendale.

Per l'accertamento e la contestazione delle infrazioni al Modello e l'applicazione di sanzioni restano validi i poteri già conferiti in capo a coloro che sono a ciò deputati nell'ambito dell'organizzazione interna, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi più idonei.

Ogni atto relativo del procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro somministrato, il responsabile della funzione interessata, dopo aver effettuato gli opportuni accertamenti e previa comunicazione informativa all'OdV, segnalerà formalmente la violazione alla società somministrante, chiedendo l'irrogazione delle opportune sanzioni disciplinari. Resta fermo che nei confronti della società somministrante potranno applicarsi le sanzioni contrattuali di cui al successivo paragrafo 9.7.

9.5. Sanzioni per i dirigenti

Sebbene le disposizioni di cui all'art. 7, Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") non trovino applicazione per i Dirigenti, è opportuno prevedere le stesse metodologie di contestazione e addebito previste dalla sopra citata disposizione normativa.

Le sanzioni individuate sono:

a. il rimprovero verbale;
b. il rimprovero scritto;
c. la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni e/o la revoca, totale o parziale, delle eventuali procure e/o deleghe;
d. il licenziamento per inadempimento degli obblighi del prestatore di lavoro (nella fattispecie quelli del Modello e/o del Codice Etico);

e. il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del Codice Civile.

Per la procedura di contestazione ed irrogazione saranno applicati comunque i principi del contraddittorio di cui all'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori".

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni:

- la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale per cui è applicabile il d.lgs. 231/2001;
- l'inosservanza delle regole prescritte dal Modello;
- la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate;
- la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un Dirigente aziendale. sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In altri termini, per i soggetti apicali, ivi inclusi dirigenti, è prevista la seguente Tabella di correlazione tra violazione e sanzione conseguente:

Soggetti apicali (rapporto di lavoro subordinato)	**Sanzioni (nel caso di prima violazione)**
Violazioni del Modello del tipo *A)*	Ammonizione scritta - Multa
Violazioni del Modello del tipo *B)*	Multa
Violazioni del Modello del tipo *C)*	Sospensione
Violazioni del Modello del tipo *D)*	Licenziamento

Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.

In ogni caso, nei confronti del dirigente sottoposto ad indagini preliminari ovvero sottoposto ad azione penale per uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto e nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari e per il tempo dalla medesima ritenuto necessario, ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Ogni atto relativo al procedimento sanzionatorio dovrà essere comunicato all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

9.6. Sanzioni nei confronti dei terzi (collaboratori, lavoratori autonomi, consulenti, fornitori)

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

a. per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanze lievi, sarà applicata la sanzione della diffida;
b. per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello configurabili come mancanza più gravi, se da esse deriva pregiudizio alla normale attività aziendale, nonché per le violazioni di cui al punto a) se recidive, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della penale, a seconda della gravità della violazione;
c. per le violazioni idonee ad integrare la materialità di uno dei reati indicati nel Modello e comunque per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, che determinino un danno patrimoniale alla Società o la espongano ad una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, sarà applicata la sanzione della penale ovvero quella della risoluzione;
d. per le violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati indicati nel Modello o comunque idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società o comunque per le violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello, tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione del rapporto contrattuale, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

9.7. Ambito di applicazione

Oltre al mancato rispetto di quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico, sono sanzionati anche i seguenti comportamenti:

- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alla documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti nei singoli processi operativi, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- omessa vigilanza da parte dei soggetti apicali, in relazione alla corretta ed effettiva applicazione del Modello da parte dei sottoposti;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posta in essere mediante la sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dal Modello, oppure

impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione necessaria per l'attività di controllo.

I procedimenti e l'irrogazione delle sanzioni ai dipendenti competono agli Amministratori e quelle degli Organi all'Assemblea dei Soci e quelle dei terzi agli Amministratori.

9.8. Istruttoria

Qualora si riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto apicale/subordinato, l'Organismo di Vigilanza trasmette agli Amministratori una relazione contenente:

- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- il soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

A seguito dell'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, gli Amministratori convocano l'Organismo ed il soggetto apicale/subordinato a cui è contestata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data della convocazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

Gli Amministratori, sulla scorta degli elementi acquisiti, valutano la condotta contestata ed eventualmente determina la sanzione da applicare.

Nel caso in cui la violazione commessa da un Amministratore sia tale da ledere, far venir meno o compromettere la fiducia della Società nei confronti dello stesso, i soci amministratori, a norma degli articoli di riferimento del Codice Civile e in base a quanto previsto dallo Statuto, propongono gli opportuni provvedimenti. La delibera degli Amministratori viene comunicata per iscritto, all'interessato nonché all'Organismo di Vigilanza.

10. AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEL MODELLO

L'Organo Amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie per rendere effettiva l'efficacia preventiva del modello stesso a seguito di mutamenti legislativi o del *modus operandi* della società.