



Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.lgs. 231/2001

RIFERIMENTI DI REVISIONE	
NUMERO REVISIONE	DATA
0. Versione originaria	2 settembre 2025
1. Prima revisione	
2. Seconda revisione	

INDICE

GLOSSARIO.....	5
1. PREDISPOSIZIONE DI UN MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE: IL D.LGS. 231/2001	7
1.1 LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01	7
1.2 LA GIURISPRUDENZA: IL MODELLO 231 COME ESIMENTE	8
IDONEITÀ DEI MODELLI	8
IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	9
Organismo di Vigilanza: Compiti (rinvio)	11
1.3. IL MODELLO 231: SOGGETTI E REATI	11
FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI	12
I. Soggetti in posizioni apicali.....	12
II. Soggetti sottoposti all'altrui vigilanza.....	13
III. Onere probatorio.....	14
FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO	15
Interesse o vantaggio nei reati colposi.....	16
FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO	16
I reati previsti	16
TRATTAMENTO SANZIONATORIO	18
1.4. L'ADOZIONE DI UN MODELLO NEI GRUPPI SOCIETARI	18
CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA	19
ONORE PROBATORIO.....	23
FLUSSI INFORMATIVI.....	23
SINTESI	23
1.5. L'AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE	24
2 IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ	24
2.1 SISTEMA DI GOVERNANCE	25
ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO	25
Datore di lavoro.....	26
Responsabile servizio protezione e prevenzione	26
CEO.....	26
Chief Administrative Officer	26
Production Manager.....	27
HR Manager.....	27
SALES AND PROCUREMENT Manager	27
Quality Manager.....	28
Operation Manager	28
2.2 STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO.....	29
2.2.1. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	29
3 INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI	30
REATI RILEVANTI INDIVIDUATI	30
3.1 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE.....	32

PRINCIPI GENERALI	32
DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE.....	32
PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE.....	33
4 IL MODELLO DELLA SOCIETÀ P.C.M.....	33
4.1 DESTINATARI DEL MODELLO	34
4.2 STRUTTURA DEL MODELLO.....	34
5. SISTEMA NORMATIVO INTERNO.....	35
5.1. IL CODICE ETICO	35
5.2. ORGANISMO DI VIGILANZA	36
NOMINA E DURATA.....	37
REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ	37
REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA	37
AUTONOMIA FINANZIARIA	39
AUTONOMIA FUNZIONALE.....	39
COMPITI E ATTIVITÀ.....	40
OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
6. LE SEGNALAZIONI ANONIME (CD. WHISTLEBLOWING).....	42
6.1. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI – WHISTLEBLOWING	44
6.2. PRINCIPI GENERALI	44
6.3. OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	45
6.4. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE.....	46
6.4.1 CANALE INTERNO	46
Ricezione e ammissibilità della segnalazione	47
Istruttoria e riscontro al segnalante.....	48
6.4.2. I CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	48
6.5. SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENZIALI	49
6.6. TUTELA DEL SEGNALANTE E OBBLIGHI DI RISERVATEZZA	49
6.7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.....	50
7. SISTEMA DISCIPLINARE.....	50
A. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	50
B. INFORMAZIONE	51
C. REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	51
D. DESTINATARI	52
E. COMPORTAMENTI SANZIONABILI	52
F. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI.....	53
G. TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI	53
SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	53
SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI	56
SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI	58
H. MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	59
8.SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	60

A. INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	60
B. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	61

GLOSSARIO

Area a rischio: area di attività di P.C.M. S.r.l. nel cui ambito è potenzialmente presente il rischio di commissione di uno o più reati presupposti ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Canali di comunicazione: canali individuati dalla Società attraverso i quali veicolare le comunicazioni e le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Contesto lavorativo: in materia di *whistleblowing*, per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art.3, commi 3 o 4 del d.lgs. n. 24/2023, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

D.lgs. 231/01 o Decreto: è il Decreto legislativo intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, emanato l'8 giugno 2001 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001.

Destinatario della segnalazione: soggetto o organo della Società avente il compito di ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni. Per la Società le segnalazioni dovranno pervenire all'OdV, come meglio si specificherà nel prosieguo (v. *whistleblowing*).

Destinatario: è il soggetto a cui il Modello si rivolge, imponendogli determinati protocolli operativi e regole di comportamento. Destinatario del Modello è sia il soggetto interno alla società, sia un collaboratore esterno esercente attività stabili per la società.

Divulgazione pubblica: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni – di cui alla disciplina in materia di *whistleblowing* – tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: in materia di *whistleblowing*, è definita tale la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Interesse: è l'indebito arricchimento, ricercato dalla società in conseguenza dell'illecito, la cui sussistenza deve essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione.

Linee guida Confindustria: documento redatto da Confindustria contenente linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Approvato il 7 marzo 2002, e aggiornate nell'anno 2014 e 2021.

Modello o MOG: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, approvato ai sensi del Decreto legislativo 231 del 2001.

Organismo di vigilanza o OdV: organismo preposto alla vigilanza, al funzionamento e all'osservanza del Modello e dei Protocolli operativi; incaricato, altresì, della verifica circa l'eventuale necessità di un suo aggiornamento.

Persona coinvolta: in materia di *whistleblowing*, si definisce tale la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o estera ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Responsabilità amministrativa da reato: si tratta di una particolare forma di responsabilità a carico degli enti forniti di personalità giuridica, nonché delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, introdotta dal d.lgs. 231 del 2001, che si configura quando un loro apicale o soggetto a essi sottoposto commette uno dei reati specificamente e tassativamente elencati nel decreto, e la società trae vantaggio o beneficio dalla commissione dell'illecito penale.

Ritorsioni: in materia di *whistleblowing*, si definisce tale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante (o Whistleblower): in materia di *whistleblowing* si definisce tale la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Segnalazione: comunicazione del segnalante avente a oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di comportamenti illegittimi o irregolarità, commessi da dipendenti o rappresentanti dell'azienda, che possano recare un danno, anche solo di immagine, alla società, nonché a terzi. La segnalazione interna è la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui al par.6.4.; la segnalazione esterna è la comunicazione delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Soggetto apicale: si definisce tale il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza della società, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. È da ricomprendere in questa categoria anche colui che, di fatto, esercita funzioni di gestione e controllo dell'ente.

Soggetto subordinato: si definisce tale il soggetto sottoposto alla vigilanza e al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale.

Stakeholder: portatori di interessi con i quali la società intrattiene rapporti.

Vantaggio: è l'effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. È accertato dopo la commissione dell'illecito.

1. PREDISPOSIZIONE DI UN MODELLO DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE: IL D.LGS. 231/2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ D'IMPRESA DI CUI AL D.LGS. 231/01

Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” di cui al D.lgs. 231/2001 rappresenta la più significativa concretizzazione giuridica nell’ordinamento interno dell’esigenza, sottesa alla cd. *compliance* aziendale, della conformità dei processi aziendali alle prescrizioni normative. Espressione di un principio in sé elementare: le imprese nel perseguimento dei loro legittimi scopi utilitaristici non devono sfruttare o incorrere in condotte vietate, violando il dovere generale di non procurare danni a singoli individui e alla collettività.

In un sistema normativo sempre più improntato ai controlli e ai protocolli di prevenzione, tale esigenza viene calata all’interno di un preciso *frame* tecnicistico: il rispetto della legalità non si ottiene solo con la minaccia di sanzioni, ma anche e soprattutto attraverso un’efficace prevenzione endo societaria, fatta di politiche, modelli gestionali, procedure decisionali e presidi di monitoraggio e di sorveglianza.

Il legislatore del 2001, in osservanza del principio di colpevolezza di cui all’art. 27 Cost., in aggiunta alla responsabilità a carico della persona fisica che abbia materialmente compiuto il reato, ha configurato una responsabilità *da reato* in capo alle persone giuridiche. Tale responsabilità è prevista verso i *reati presupposto*, qualora siano commessi nell’interesse o nel vantaggio dell’ente da parte di soggetti posti in posizione apicale e che svolgano quindi funzioni principalmente di rappresentanza, direzione e amministrazione, nonché da parte di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza delle stesse. A seconda che il reato base sia stato commesso da soggetti di vertice dell’organizzazione o da loro sottoposti, è prevista una differenziazione di regime probatorio.

Il nucleo del rimprovero mosso all’ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti espressamente indicati dal legislatore risiede esattamente in un **deficit oggettivo di organizzazione in chiave preventiva**.

L’adozione e l’efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione, idoneo a prevenire reati fra quelli legislativamente indicati, è, pertanto, momento fondante il dovere di organizzazione dell’ente e quindi fattore determinante per escluderne la sua rimproverabilità e sanzionabilità. Il MOG - inteso come un insieme di regole, procedure e modi di operare - assume un ruolo di primaria importanza nella *compliance aziendale*, assolvendo un ruolo *esimente* per l’ente, in caso di responsabilità derivante dalla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231, a meno di comportamenti fraudolenti ed elusivi dello stesso da parte dell’autore materiale dell’illecito.

Per incentivare gli enti ad assumere moduli comportamentali virtuosi, il decreto legislativo ha coniato, prendendo spunto dai *compliance programs* nordamericani, un paradigma di tipo **punitivo-premiante**: minaccia di sanzioni rigorose (pecuniarie, ablative, interdittive e reputazionali) e contestuale promessa di esenzione dalla responsabilità nel caso di adozione ed efficace attuazione *ante factum* di un idoneo programma di prevenzione del rischio – reato.

Gli elementi fondamentali del Modello di organizzazione – come detto, indispensabile strumento precauzionale individuato dal legislatore per prevenire la commissione di reati – sono indicati dagli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/01, che da un lato richiedono l’*idoneità* dello stesso e dall’altro tracciano il perimetro della regola modale che l’ente sarà chiamato a creare affinché l’attività di impresa resti entro la soglia del

“rischio permesso”. In tal modo la legge fornisce delle clausole generali che funzionano come parametri cui avere riguardo per ottenere indicazioni di massima che dovranno poi essere concretizzate di volta in volta in relazione alle singole esigenze degli enti con riferimento alle loro attività e organizzazioni.

In sintesi: la verifica giudiziale di idoneità del Modello di organizzazione adottato va a testare la conformità delle regole precauzionali (cristallizzate nei diversi protocolli operativi) rispetto alle migliori conoscenze, consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l’illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

1.2 LA GIURISPRUDENZA: IL MODELLO 231 COME ESIMENTE

Per giurisprudenza costante, la società che abbia omissso di adottare e/o correttamente applicare un Modello di organizzazione, gestione e controllo, non è responsabile del reato presupposto commesso dal titolare di una posizione verticistica (articolo 5, par. 2) solo se il colpevole ha agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (tra le altre, Cass. pen., sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014, Impregilo).

Al tempo stesso, la mera adozione di un Modello (articoli 6-7 del decreto) non è sufficiente. Requisito indispensabile perché dall’adozione del modello derivi l’esenzione da responsabilità dell’ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l’effettività rappresenta, dunque, un punto qualificabile e irrinunciabile del sistema 231.

È stato così chiarito come il sistema di *compliance* adottato da una azienda deve essere dotato di strumenti in grado di prevedere la valutazione dei rischi nei settori di attività, e in modo da verificare, *inter alia*, gli elementi “sintomatici” dei reati (e.g. presenza di conti correnti all’estero; utilizzo di intermediari stranieri che rendono difficile individuare la provenienza dei pagamenti; il calendario dei pagamenti legati alle gare d’appalto cui partecipa la società) (Tribunale di Milano, sez. XI in funzione di giudice del Riesame, ordinanza 28 ottobre 2004). In sintesi, l’adozione di un sistema di prevenzione, la cui effettività trova un limite solo nell’elusione fraudolenta (non agevolata da un difetto di controllo), rende non rimproverabile all’ente la realizzazione dell’illecito consumato da un soggetto formalmente deputato a incarnarne la politica d’impresa (funzione esimente del modello). Va, poi, ricordato che il modello di prevenzione del rischio-reato svolge una ulteriore, importante funzione di natura riparatoria: la sua adozione (o il suo adeguamento) *post delictum* determina, ricorrendo altre condizioni (v. artt. 12 e 17 D.lgs. n. 231/2001), una ragguardevole riduzione della sanzione pecuniaria e l’inapplicabilità delle sanzioni interdittive.

IDONEITÀ DEI MODELLI

La giurisprudenza ha, quindi, fornito alcune indicazioni sui requisiti presenti in un modello affinché possa essere ritenuto efficace. Sul punto, si veda, da ultimo, la sentenza n. 1070 del 25 gennaio 2024 del Tribunale di Milano che, muovendosi nella traiettoria tracciata dalla Cassazione Penale nella nota sentenza Impregilo (Cass. pen. n. 23401/2022), attesta una primaria posizione assunta, anche dalla giurisprudenza di merito, volta a emanciparsi dalla logica del *post hoc, ergo propter hoc*, che ha condotto spesso a “presumere” un’inadeguatezza del Modello a fronte del mero accertamento della commissione del reato presupposto, in assenza di un sindacato puntuale sull’idoneità e sull’effettiva attuazione del Modello stesso; fornendo, al contempo, indicazioni sui contenuti che un Modello deve avere per risultare “efficacemente strutturato” e idoneo a prevenire il rischio di commissione dei reati presupposti.

La difficoltà principale nella redazione dei modelli, che comporta spesso la loro scarsa rilevanza

processuale in chiave assolutoria, è dovuta, infatti, alla loro astrattezza. Astrattezza che può essere ingenerata, a sua volta, dalla limitata tassatività delle fattispecie penali: la precisione dei modelli è direttamente proporzionale al grado di precisione del tipo criminoso. Di modo che un fatto di reato descritto “a maglie larghe” produrrà, a cascata, un modello ad ampio spettro. Da ciò discende la scelta, operata in questo modello, di operare una descrizione “fattuale” dei reati, così da ancorare la costruzione delle procedure non alla astratta previsione legale, ma alle tante modalità di realizzazione delle stesse.

Ai sensi degli artt. 6 – 7 del d.lgs. 231 e per la giurisprudenza costante, la responsabilità dell’ente è evitata soltanto laddove il modello organizzativo abbia un determinato **contenuto minimo**. Così, devono essere indicate:

- le c.d. **aree sensibili**, vale a dire quelle attività nel cui ambito sussiste il rischio (non irrilevante) di commissione di uno dei reati elencati nel decreto;
- i c.d. **protocolli**, ossia le regole procedurali da seguire nella formazione e attuazione delle decisioni aziendali, tra cui viene espressamente richiesta la proceduralizzazione della gestione delle risorse finanziarie;
- i **flussi informativi** verso l’organismo di vigilanza che dovranno essere strutturati in modo da garantire il coinvolgimento anche dei sottoposti;
- un **sistema disciplinare** volto a sanzionare, non solo l’eventuale commissione di un reato, ma altresì ogni violazione delle regole fissate nel modello stesso.
- un **sistema di procedure** di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano già segnali di rischio;
- **obblighi** per i soggetti interessati di riferire all’Organismo di Vigilanza notizie relative alla vita dell’ente, a pregresse violazioni del modello o alla consumazione di reati;
- **attività di formazione** sulle regole del modello che sia differenziata a seconda della categoria dei soggetti coinvolti con una coerente e continua programmazione della stessa.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI

Rilevante anche a fini esimenti è il sistema dei controlli.

Sotto il profilo economico aziendale, il MOG è un sottosistema dei sistemi di controllo interni ed è parte integrante del SCI. Laddove, in estrema sintesi, per SCI può ritenersi tutto ciò che è idoneo a *regolamentare e governare l’attività del sistema aziendale in funzione di obiettivi riconducibili all’efficacia/efficienza dei processi, all’attendibilità delle informazioni e alla conformità alle norme*. Il SCI è pertanto costituito dall’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie e degli obiettivi aziendali e il conseguente presidio delle aree di rischio. In questo contesto, il Modello si caratterizza per gli specifici obiettivi che il suo *sistema di controllo* (e di gestione) mira a realizzare: come ampiamente illustrato, infatti, i Modelli sono ordinati a esercitare una *funzione esimente*.

In tale ottica, assumono particolare rilievo la predisposizione di un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza delle proprie regole (art. 6, co. 1, lett. b) e la sussistenza di adeguati flussi informativi che vedono la presenza sia di *attività periodica* di informazioni, su quanto posto in essere per dare attuazione al Modello, sia di attività *ad hoc*, focalizzata su singoli fatti che possono aver dato luogo alla commissione di reati o comunque indicativi di anomalie.

Quanto in particolare all'OdV, una corretta conformità alla previsione legislativa presuppone la non subordinazione del controllante al controllato (Cass. pen., sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014, Impregilo). Il che trova conferma nel comma secondo dell'art. 6 che, alla lett. d), prevede obblighi di informazione nei confronti dell'organo di vigilanza ed, evidentemente, un autonomo esercizio del potere di vigilanza, che a sua volta è rafforzato dalla lett. e), con un sistema cioè disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficacia del Modello risiede nell'ampiezza dei poteri conferiti all'Organismo di Vigilanza, il quale deve potere ostacolare la commissione di attività illecite o lanciare un segnale d'allarme in presenza di condotte dei vertici che fanno presagire un reato.

Le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza (Cass. pen., Sez. V, n. 4677, 30 gennaio 2014; Trib. Roma, 4 aprile 2003) sono critiche sulla scelta di attribuire il controllo a un organo monocratico, specie se dipendente dal presidente della società, perché inficerebbe la credibilità e l'autonomia dell'organo di controllo.

Ciò non significa che l'OdV debba essere necessariamente esterno alla società. Una simile soluzione può garantire l'autonomia e l'indipendenza, ma l'effettività del controllo potrebbe risultare solo fittizia, dal momento che soggetti avulsi dalle logiche societarie e aziendali rischiano di non essere messi in condizione di comprendere appieno le modalità di svolgimento e di funzionamento dell'azienda.

La soluzione potrebbe pertanto essere allora quella di prevedere la costituzione di un organo collegiale misto, composto da componenti interni ed esterni all'ente, dotati di professionalità e indipendenza.

L'OdV deve avere competenze:

- ispettive,
- di analisi dei sistemi di controllo,

e, infine,

- giuridiche.

Deve però essere ancora sottolineato come non sia sufficiente prevedere un Organismo di Vigilanza misto, o addirittura esterno all'ente, se poi non si definisce il potere e l'ampiezza del controllo che l'OdV deve operare.

Una posizione giurisprudenziale (Cassazione n. 4677/2013), predilige una forma di controllo «totale» su tutte le attività a rischio-reato. La tesi è suggestiva ma, di contro, si replica che rischia di risultare irrealistica, basti pensare al fatto che le segnalazioni dell'OdV sono rivolte proprio a quei soggetti apicali da tenere sotto controllo.

Ancora una volta, è da privilegiare una soluzione intermedia.

Detto ciò, è chiaro che l'OdV deve essere oggetto privilegiato di una serie di flussi informativi, che garantiscano la base cognitiva su cui lo stesso organismo deve operare. Per ottenere questo risultato, è necessario prevedere obblighi informativi nei confronti dell'OdV, in capo ai responsabili delle aree a rischio - reato, nonché la previsione di autonome sanzioni disciplinari per la violazione di detti obblighi (come detto in precedenza e come sarà sviluppato successivamente).

La circolazione delle informazioni è infatti, come detto, elemento essenziale, perché senza il possesso di adeguate basi cognitive ogni forma di controllo è non solo impensabile ma, soprattutto, di scarsa

efficacia.

Il moltiplicarsi dei soggetti destinatari delle informazioni circa eventuali segnali di allarme (c.d. *red flags*), può costituire quindi un potenziale deterrente per operazioni opache.

In sintesi: il Modello organizzativo deve essere valutato per la sua concreta e specifica effettività sulla base di un approccio realistico al fenomeno societario.

La cd. colpa di organizzazione si concretizza nel caso in cui l'ente collettivo non abbia sviluppato o, comunque, non abbia efficacemente attuato un Modello di organizzazione idoneo a scongiurare (*rectius*: ridotto il rischio di verifica di) fatti-reato del tipo di quello realizzatosi effettivamente: non si sia dotato, cioè, di un *compliance program*, che sia, concretamente e sostanzialmente in grado di *minimizzare* i rischi di reato ex art. 24.e ss. D.lgs. 231/01 (Trib. Milano, ordinanza del 20 settembre 2004).

ORGANISMO DI VIGILANZA: COMPITI (RINVIO)

Ai sensi dell'art 6 comma 1, lett. b), l'Organismo di Vigilanza è l'organo di controllo del Modello. L'OdV è responsabile dello svolgimento delle seguenti attività:

- curare l'attuazione del Modello e in particolare la corretta introduzione e applicazione dei protocolli;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento del Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- curare l'interpretazione nonché il rispetto delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e dei regolamenti, degli ordini di servizio e delle procedure aziendali previste in attuazione dello stesso;
- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui del Modello al mutare di elementi **endogeni** della società (es. modifiche organizzative, poteri di firma, nuove attività);
- sollecitare e proporre gli aggiornamenti e gli adeguamenti continui al mutare di elementi **esogeni** della Società (es. introduzione di nuovi reati nel D.lgs. 231/01, chiarimenti derivanti dalla giurisprudenza dominante e decisioni di merito in ordine all'applicazione dei Modelli);
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello; segnalando eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico;
- promuove attività di coordinamento tra i diversi OdV delle società del gruppo, attraverso scambio periodico di informazioni reciproche.

1.3. IL MODELLO 231: SOGGETTI E REATI

La colpevolezza della società trova fondamento in un «fatto» (talvolta anche fenomenologicamente) omissivo: il non avere impedito, o, se si preferisce, l'aver agevolato la commissione di un reato-presupposto da parte di persone fisiche inserite nell'organigramma aziendale, in conseguenza dell'inottemperanza *tout court*, oppure della trascurata – o, peggio, posticcia – ottemperanza, dell'onere/obbligo di auto-organizzarsi in modo da contenere il rischio d'illegalità penale.

Il Modello organizzativo, o meglio la sua assenza (o inidoneità, o inefficacia, Cass. pen., Sez. VI, 9 luglio 2009, n. 36083, *Mussoni e altri*) integra la *fattispecie subiettiva* dell'illecito dell'ente, radicandone la responsabilità «da reato» in presenza degli ulteriori e pregiudiziali presupposti obiettivi:

- un fatto tipico e antigiuridico ex artt. 24 ss. D.lgs. 231/01,

- commesso nel suo interesse o a suo vantaggio,
- da parte di un soggetto “qualificato”.

L'imputazione “soggettiva” della responsabilità all'ente richiede che si accerti la violazione di una regola di corretta organizzazione e gestione idonea a prevenire la commissione del reato (“di reati del tipo di quello verificatosi”, nelle parole dell'art. 6). Da ciò discende, per costante giurisprudenza, che perché sia superato il vaglio di adeguatezza non debba aversi riguardo all'intero Modello, ma ci si rapporti con lo specifico reato *sub iudice*. Il giudizio da superare è un giudizio concreto e relativo, anziché astratto ed esteso al modo di essere dell'intera organizzazione (preventiva). Pertanto, la verifica giudiziale di idoneità del modello penal-preventivo adottato dall'ente si risolve in un giudizio normativo volto a controllare, non tanto l'eventuale violazione di precise regole cautelari di fonte legislativa (o secondaria), quanto la conformità delle regole prevenzionali auto-normate dall'ente alle migliori conoscenze consolidate e condivise nel momento storico in cui è commesso l'illecito, in ordine ai metodi di neutralizzazione o di minimizzazione del rischio tipico.

FATTISPECIE OBIETTIVA: AUTORI

Per quanto alla **fattispecie obbiettiva**, l'art. 5 del Decreto 231/01 stabilisce che la responsabilità per l'azienda può nascere da reati commessi da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (vertice aziendale);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente (responsabili).

Nel caso di commissione del reato presupposto da parte degli *apici* o dei *subordinati* muta, in parte, la normativa applicabile: il d.lgs. 231, infatti, distribuisce diversamente gli oneri probatori in sede processuale.

I. SOGGETTI IN POSIZIONI APICALI

Pur avendo la normativa utilizzato un criterio funzionale per l'individuazione degli apici (amministrazione, direzione, rappresentanza), il legislatore ha espressamente equiparato, ai soggetti che formalmente esercitano tali funzioni, le persone che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (art. 5 comma 1, lett. a, Decreto 231/01). Si osserva, tuttavia, che l'esercizio di fatto è rilevante solo se si esercitano cumulativamente i poteri di gestione e di controllo “volendosi includere tra i vertici solo quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente” (Relazione ministeriale al Decreto legislativo 231/2001).

In letteratura e in giurisprudenza è stato affermato quanto segue.

Il concetto di **rappresentanza** dell'ente richiama il potere di formare, ricevere e manifestare verso l'esterno la volontà dell'ente in relazione ad atti negoziali;

Il concetto di **amministrazione** della società può essere interpretato come il potere di gestione e controllo *delle risorse materiali dell'ente*;

Il concetto di **gestione** richiama il potere di gestione e controllo del personale dell'ente.

Per l'individuazione del soggetto apicale, dunque, ciò che conta, al di là di una investitura formale, è lo svolgimento in concreto delle funzioni o mansioni tipiche di chi amministra e/o gestisce l'ente, ciò valendo sia nel caso (del tutto marginale) in cui sia rinvenibile una nomina viziata o implicita, sia nell'ipotesi (ben più ricorrente) in cui l'attività gestoria venga svolta in assenza di qualsivoglia atto di nomina del competente organo sociale.

Con particolare riferimento a specifiche figure, dalla giurisprudenza in materia si ricava che:

L'Amministratore unico rientra certamente nella definizione di soggetto apicale (Cassazione, II sez. sentenza del 30 gennaio 2006, n. 3615);

i componenti del Consiglio di Amministrazione svolgono *ex lege* funzioni di gestione e di controllo dell'impresa; pertanto non sussistono dubbi sulla riconducibilità delle funzioni svolte dal soggetto posto in posizione apicale. Pare si possa giungere alla medesima conclusione qualora vi sia un Amministratore delegato, poiché i membri del CdA rimangono titolari di un potere di controllo che può arrivare sino all'avocazione a sé del compimento di operazioni delegate;

L'Amministratore delegato, in quanto organo chiamato a esercitare funzioni proprie del Consiglio di Amministrazione, rientra a pieno titolo nel novero dei soggetti apicali, limitatamente ai poteri allo stesso conferiti. In ogni caso occorrerà verificare di volta in volta se l'azione delittuosa rientra nelle attribuzioni devolute all'Amministratore delegato o se la condotta contestata non si sia generata in relazione a una operazione, seppur rientrante nella delega, avocata a sé dal Consiglio di Amministrazione. Stesse osservazioni vanno fatte per il **comitato esecutivo**;

il Direttore Generale, figura disciplinata dall'art. 2396 c.c. che però non fornisce una definizione intrinseca delle mansioni e delle funzioni ricoperte, piuttosto prevede che le disposizioni che regolano la responsabilità degli amministratori si applichino anche ai direttori generali nominanti dall'Assemblea o per disposizione dello Statuto. Sebbene non sempre la giurisprudenza sia concorde (Cass. civ., sez. I, 5 dicembre 2008, n. 28819), si può comunque affermare che il Direttore Generale nominato formalmente rientri nella nozione di soggetto apicale;

le persone che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale: rientrano tra questi i **preposti a una stabile organizzazione**, nazionale e internazionale, destinatari di una forte autonomia gestionale e perciò sottratti al controllo delle sedi centrali. In ogni caso, in questi ambiti molto dipenderà dal risultato dell'accertamento probatorio.

II. SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI VIGILANZA

L'art. 5 del D.lgs. 231/2001 individua, per il tramite di una sorta di clausola residuale, tutte le altre persone fisiche, diverse dagli apicali, che prestano la propria attività lavorativa nell'interesse dell'ente.

Da subito deve essere sottolineato come la commissione di un reato da parte dei sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali coinvolge la responsabilità dell'ente, diversa, tuttavia, sarà la prova liberatoria concessa all'ente per esimersi dalla responsabilità.

Il criterio di imputazione delle condotte illecite dei sottoposti risiede nella presunzione che, in linea di massima, gli stessi agiscano in funzione delle direttive aziendali e che, sotto il profilo oggettivo, gli stessi operino nell'interesse dell'ente.

La definizione fornita dal Decreto 231 non è di carattere formale, piuttosto oggettivo-funzionale e, pertanto, non è necessario che i sottoposti abbiano con l'ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in questa nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo "dipendenti" dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere che sussiste un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dello stesso.

III. ONERE PROBATORIO

In nessun caso la società, sia che a commettere il fatto di reato sia un soggetto ai vertici dell'ente sia che l'agente sia sottoposto all'altrui direzione, risponde di quanto realizzato a titolo di responsabilità oggettiva *"essendo previsto necessariamente per la sua configurabilità, la sussistenza della cosiddetta «colpa di organizzazione» della persona giuridica"* (Cass. pen., sez. VI, 18.02.2010, n. 27735; in senso conforme: Cass. pen., sez. III, 7.06.2011). Tuttavia, il criterio dell'immedesimazione organica che lega il soggetto all'ente collettivo e che, conseguentemente, consente di ascrivere un'azione del singolo alla società, si atteggia in maniera diversa a seconda che il soggetto rivesta una posizione apicale o che quest'ultimo sia sottoposto. La scelta legislativa è facilmente intuibile: alcuni soggetti sono inseriti a tal punto nelle strutture decisionali degli enti collettivi, per cui si presume che le azioni intraprese siano espressione della politica d'impresa.

In tal caso, la società, per andare esente da responsabilità, avrà un onere probatorio molto più gravoso.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/01):

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

Il dato normativo è chiaramente nel senso di un'inversione dell'onere probatorio, in virtù della particolare qualità degli autori materiali del reato. La prova degli elementi atti a escludere la responsabilità dell'ente è, pertanto, a carico dell'ente stesso. Sussiste, quindi, una presunzione di responsabilità fondata sul fatto che i soggetti apicali di regola esprimono la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società stessa a dimostrare la sua estraneità, e potrà farlo soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.

In particolare, nel caso previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, l'ente non risponderà della commissione del reato da parte di un soggetto apicale se proverà che, oltre ad avere adottato ed efficacemente attuato il Modello, ha posto in essere, attraverso l'Organismo di controllo al fine nominato, una "effettiva vigilanza" e che le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il sistema di prevenzione in essere.

In giurisprudenza vi sono precedenti in cui, nonostante la commissione di un reato da parte degli apici, l'ente è andato esente da responsabilità avendo dato la dimostrazione di aver adottato tutte le misure organizzative e funzionali di precauzione e di controllo per evitare il comportamento illecito (Tribunale di

Milano, ordinanza del 17.11.2009, cd. caso Impregilo; TAR Trento – Trentino Alto Adige, sez. I, 2.11.2011, n. 275; Tribunale di Milano, II sezione penale, 22 aprile 2024, n. 1070).

In dottrina e in giurisprudenza, per rappresentare l'apice che elude fraudolentemente il Modello, si è fatto ricorso alla figura del cd. *amministratore infedele*, cioè di chi agisca contro l'interesse dell'ente (Tribunale di Milano, ordinanza 17.11.2009; Cass. pen., sez. VI, 9.07.2009 n. 36083).

Rimane, in ogni caso, la necessità per l'ente di dimostrare di aver adottato, attraverso gli organi preposti, procedure atte a evitare la commissione di fatti di reato da parte dei vertici aziendali, di aver nominato un organismo con il compito di vigilare sul sistema di prevenzione adottato e che il citato Organismo abbia efficacemente vigilato.

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, l'onere della prova di dimostrare la *colpevolezza* dell'ente ritorna in capo all'autorità procedente, poiché l'ente vedrà soddisfatto il suo intervento dimostrativo nella fase di accertamento attraverso la sola prova di aver adottato il Modello e di aver vigilato su di esso. Non è dunque richiesta la *probatio* diabolica dell'elusione fraudolenta come nel caso degli apicali. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e di gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. E nel caso di soggetti "sottoposti" l'onere probatorio (circa l'idoneità del Modello) sarà a carico dell'accusa, posto che l'art. 7, al comma 2, introducendo una presunzione *iuris et de iure*, esclude gli obblighi di direzione e di vigilanza, fonte della responsabilità dell'ente, nel caso di reato commessi da soggetti eterodiretti, in caso di preventiva adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (Tribunale di Milano, ordinanza 26.06.2007).

FATTISPECIE OBIETTIVA: INTERESSE O VANTAGGIO

Rinviando per quel che attiene alla specifica ipotesi di responsabilità della *holding* nel reato commesso dalle controllate, ulteriore elemento della **fattispecie obiettiva** è data dalla sussistenza dell'**interesse o vantaggio** dell'ente nel reato commesso. Il Legislatore ha così inteso delimitare i confini della responsabilità dell'ente individuando nell'interesse e vantaggio gli indici della riferibilità della condotta del singolo all'ente. Si presume, infatti, che la condotta della persona offesa sia una manifestazione di una politica d'impresa orientata alla violazione delle regole di diritto. Con tale locuzione il D.lgs. 231/01 ha inteso rafforzare l'idea della immedesimazione organica, che, invero, funge da architrave dell'intero impianto normativo: la commissione del reato da parte dell'organo-persona fisica nell'interesse o vantaggio dell'ente è in grado di escludere la responsabilità dell'ente medesimo rispetto a tutti quei fatti che siano estranei all'organizzazione; fatti, vale a dire, che non appartengono alla compagine sociale o non sono alla stessa in alcun modo riconducibile.

Tuttavia, ai sensi del secondo comma dell'art. 5, l'ente non risponde nel caso in cui i soggetti, siano essi apicali o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi". Si tratta di una causa di esclusione della responsabilità oggettiva che attenua il generale principio della immedesimazione organica. In senso opposto, vale a dire in caso di automatismo in ogni caso della responsabilità dell'ente si sarebbe sciolati verso un modello di responsabilità oggettiva (in questo senso, Tribunale di Milano, sentenza del 28 aprile 2008).

L'ente sarà chiamato a rispondere, inoltre, anche qualora il fatto di reato, pur non essendo espressione di una politica aziendale, si sia realizzato a causa di un difetto nel sistema di controllo e di gestione, che deve essere volto alla prevenzione di comportamenti potenzialmente criminali.

Per giurisprudenza maggioritaria i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dall’“interesse o vantaggio”, sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell’interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “ex ante”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile “ex post”, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito (Cass., SS.UU., sentenza del 24 aprile 2014 n. 38343; cfr. Sez. V, 28 novembre 2013, n. 10265).

INTERESSE O VANTAGGIO NEI REATI COLPOSI

Con l’introduzione dell’art. 25 septies (omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) e dell’art. 25 undecies (reati ambientali) si è posto il tema della individuazione dell’interesse o vantaggio nei reati colposi.

In giurisprudenza, pur in presenza di una varietà di posizioni, si tende a collegare l’interesse o vantaggio non all’evento quanto alle condotte colpose alla base degli illeciti in questione. Si è quindi sostenuto che se l’evento delittuoso (e questo in particolare nei casi di omicidio o lesioni gravissime) è il risultato della mancata adozione di misure di prevenzione è agevole sostenere che la mancata adozione di tali misure abbia garantito un vantaggio alla società o all’ente, ad esempio, nella forma di un risparmio di costi. Dal che è fatto derivare, che per verificare la presenza del requisito dell’interesse o del vantaggio bisogna di volta in volta accertare se la condotta che ha determinato l’evento sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell’ente oppure se la condotta medesima abbia comportato almeno un beneficio a quest’ultimo senza apparenti interessi esclusivi di altri (Trib. Trani, sez. Molfetta, 26 ottobre 2009; in senso non dissimile Ass. Torino, 14 novembre 2011, Tyssen Krupp). Ancora più chiaramente si è ritenuto che *“l’interesse o vantaggio può essere correlato anche a tali reati colposi, rapportando i due criteri non all’evento delittuoso, bensì alla condotta violativa di regole cautelari che ha reso possibile al consumazione del delitto”* (Trib. Novare, g.u.p. 26 ottobre 2010).

FATTISPECIE OBIETTIVA: I REATI PRESUPPOSTO

Il legislatore del 2011 ha perimetrato selettivamente a livello normativo generale e astratto il raggio di azione della tipologia di responsabilità penale d’impresa attraverso una enumerazione tassativa delle fattispecie incriminatrici da cui può scaturire la responsabilità dell’ente, predefinendo quindi un *numerus clausus* non suscettibile di integrazione analogica. Tuttavia, come è noto, tale elencazione non è stata frutto di un organico e completo intervento espressivo di un chiaro piano di contrasto alla criminalità d’impresa in grado di indicare a monte tutte le fattispecie tipiche ascrivibili alla politica aziendale. Al contrario, la scelta è stata quella di una “formazione progressiva” di tale catalogo, con una successiva e continua estensione delle sue dimensioni in modo da disegnare un inventario in continua crescita.

I REATI PREVISTI

Di seguito sono elencati i reati previsti dal Decreto 231, aggiornati alla data di approvazione del Modello. Invece, per l’analisi delle singole fattispecie delittuose, che possono concretamente essere realizzate all’interno della Società, si rinvia ai singoli protocolli di Parte Speciale.

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture – art. 24,**

- d.lgs. n. 231/2001 (articolo modificato dalla L. 161/2017, dal d.lgs. n. 75/2020, dalla L. n. 137/2023 e dalla L. n.90/2024);
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** – art. 24bis, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dai decreti legislativi nn. 7 e 8/2016, dal D.L. n.105/2019 e dalla L. n. 90/2024);
 - **Delitti di criminalità organizzata** – art. 24ter, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015 e successivamente dalla L. n. 236/2016);
 - **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** – art. 25, d.lgs. n. 231/2001 (articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3 del 9 gennaio 2019, dal D.lgs. n. 75/2020 e dalle L. n.112 e 114 del 2024);
 - **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** – art. 25bis, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.l. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009 e d.lgs. 125/2016);
 - **Delitti contro l'industria e il commercio** – art. 25bis 1, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. n. 206/2023);
 - **Reati societari** – art. 25ter, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal d.lgs. n. 38 /2017 e dal d.lgs. n.19/2023);
 - **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** – art. 25quater, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003);
 - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** – art. 25-quater.1, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006);
 - **Delitti contro la personalità individuale** – art. 25-quinquies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016 e successivamente dalla L. n. 238/2021);
 - **Reati di abuso di mercato** – art. 25-sexies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005 e modificato dalla L. n.238/2021);
 - **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** – art. 25-septies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato dalla L. n.3/2018);
 - **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** - art. 25-octies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021);
 - **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** - art. 25-octies.1, d.lgs. 231/01 (articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021, modificato dalla L. n. 137/2023 e dal D.L. n. 19/2024);
 - **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** - art. 25-novies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. n.93/2023);
 - **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** - art. 25-decies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009);
 - **Reati ambientali** - art. 25-undecies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D.lgs. n. 21/2018 e dalla L. n. 137/2023);

- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** - art. 25-duodecies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 109/2012; modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.L. n.20/2023);
- **Razzismo e xenofobia** - art. 25-terdecies, d.lgs. n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.lgs. n. 21/2018);
- **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** - art. 25-quaterdecies, d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dall'art. 5 della Legge n. 39/2019);
- **Reati tributari** – art. 25-quinquiesdecies, d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.lgs. n. 75/2020);
- **Contrabbando** - art. 25-sexiesdecies, d.lgs. 231/2001 (articolo aggiunto dal d.lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.lgs. n. 141/2024);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** – art. 25-septiesdecies, d.lgs n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024);
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** - art. 25-duodevicies, d.lgs n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022);
- **Delitti contro gli animali** - art. 25-undevicies, d.lgs n. 231/2001 (articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025);
- **Delitti tentati** (art. 26, d.lgs. n. 231/2001);
- **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** - art. 12, L. n. 9/2013 (Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva);
- **Reati transnazionali** - L. n. 146/2006 modificata dalla L. n. 236/2016 (Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale).

TRATTAMENTO SANZIONATORIO

Il legislatore ha previsto una disciplina sanzionatoria conseguente all'accertamento dell'illecito applicabile direttamente agli enti coinvolti nel procedimento penale.

Sinteticamente, l'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto può essere così rappresentato:

Sanzioni pecuniarie (artt. 10 – 12)

Sanzioni interdittive (artt. 13 – 17)

Confisca (art. 19)

Pubblicazione della sentenza (art. 18)

Il sistema sanzionatorio è, alla luce di tale classificazione, contraddistinto da un carattere essenzialmente binario per cui da un lato si hanno sanzioni amministrative pecuniarie con carattere indefettibile (destinate a seguire sempre una sentenza di condanna) e dall'altro sanzioni interdittive applicabili solo ad alcune ipotesi tassativamente previste nei casi di particolare gravità.

1.4. L'ADOZIONE DI UN MODELLO NEI GRUPPI SOCIETARI

Pur costituendo il D.lgs. 231/2001 un *corpus* sostanzialmente esaustivo e completo di regolamentazione della responsabilità da reato degli enti, esso non ha in alcun modo disciplinato i criteri di imputazione dell'illecito commesso nel contesto di imprese facenti parte di un gruppo, né individuato particolari meccanismi di attribuzione delle relative sanzioni.

Sul tema sono due gli aspetti principali da analizzare: da un lato, vi è la necessità di indentificare i precisi presupposti in presenza dei quali è possibile considerare **responsabile la capogruppo** per i reati che si sono realizzati nell'ambito delle proprie subordinate e, più in generale di quali siano i criteri di imputazione oggettiva della condotte nei gruppi; dall'altro lato, si pone il problema, a quello strettamente connesso, relativo alla **concreta strutturazione di un sistema penal – preventivo** a livello di gruppo.

Quanto a quest'ultimo aspetto, la dottrina ha per lo più negato la capacità esimente del cd. **modello di gruppo**, ovvero del modello, uguale per tutte le società appartenenti al gruppo, adottato formalmente dalla sola *holding* ma destinato a essere attuato e reso efficace da parte delle singole società eterodirette. Questa esclusione trova la propria ragione nella circostanza che al gruppo non è riconosciuta alcuna valenza giuridica autonoma; non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati nell'art. 1 del Decreto 231. Al contrario, anche in un gruppo societario, la società *eterodiretta* mantiene una propria autonomia giuridica con conseguente necessità, quanto al MOG, che siano i suoi stessi amministratori (gli unici formalmente investiti del potere di gestione ai sensi dell'art. 2380 *bis* c.c.) ad adottare gli assetti organizzativi ai sensi dell'art. 2381 c.c., ivi compreso il modello ex artt. 6 e 7.

È necessario, pertanto, che ciascuna società all'interno del gruppo provveda ad adottare e attuare un proprio Modello, connotato da elementi di specificità predisposti tenendo conto delle esigenze concrete che caratterizzano ogni singola realtà aziendale. L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio modello consente di realizzare un duplice obiettivo: a) elaborare un modello che sia calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa; b) confermare l'autonomia della singola unità operativa del gruppo, ridimensionando il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

In sostanza, fermo restando la necessità che ciascuna società si doti di un proprio modello organizzativo *individuale*, sarebbe opportuno che lo stesso replichi le misure preventive indicate dalla capogruppo e che siano state motivatamente considerate idonee dalla società eterodiretta. È quindi, senz'altro consigliabile, che la *holding*, in virtù dell'attività di direzione e coordinamento che ai sensi degli artt. 2497 e ss. del codice civile è tenuta a svolgere, dia indicazioni di massima (anche nell'ambito di *regolamenti di gruppo*) fissando una *policy* di gruppo quanto al rispetto dei valori etici e di *compliance* e individuando i principi a cui le singole controllate dovranno ispirarsi nella predisposizione dei contenuti di maggior dettaglio del modello organizzativo, in modo che gli stessi risultino in linea con la complessiva politica di gruppo e consentano lo sviluppo di sinergie che conducano a un complessivo risparmio di costi. Alla luce di quanto brevemente esposto, dovranno essere realizzati tanti modelli organizzativi quante sono le società, caratterizzati ciascuno dalle proprie peculiarità, da mappature con attività a rischio tipiche del singolo *business*, da protocolli e procedure che rispecchino le esigenze rilevate dai rischi in concreto riscontrati nonché propri Organismi di Vigilanza.

L'adeguamento alle previsioni del Decreto non è obbligatorio, ma rileva la volontà della Società e del gruppo di attuare una politica di impresa fondata sulla condivisione e accettazione di determinati principi.

CRITERI DI IMPUTAZIONE OGGETTIVA E SOGGETTIVA

Come detto, un ulteriore aspetto riguarda i criteri di imputazione oggettiva e soggettiva dell'illecito dell'ente. In presenza del silenzio normativo sul punto, il compito di delineare condizioni e presupposti della responsabilità delle imprese facenti parti di un gruppo è stato assolto dalla dottrina e dalla giurisprudenza nel cui ambito, sia pure con diverse sfumature, si è affermato che al fine di imputare la responsabilità per lo stesso reato a diverse società appartenenti allo stesso gruppo, è necessario che per ciascuna di queste si siano realizzati **entrambi i nessi di collegamento** di cui all'art. 5.

Anticipando quanto sarà esposto di seguito, alla luce degli interventi giurisprudenziali e dottrinali in materia, gli articoli 5, 6 e 7 del D.lgs. 231 del 2001, ai fini dell'imputazione dell'illecito alla società capogruppo, anche nel caso in cui il delitto sia stato commesso nell'ambito della società controllata, devono essere *reformulati* come se richiedessero le seguenti condizioni:

- commissione di un fatto tipico e antigiuridico ex artt. 24 ss. D.lgs. 231/01;
- sussistenza dell'interesse o vantaggio del gruppo;
- realizzazione dell'illecito con il concorso di una persona fisica che riveste nella capogruppo funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 lett. a), ovvero da persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti indicati dalla lettera a (art. 5 lett. b).

Senza necessità di soffermarsi sul primo presupposto, in questo quadro, sono due gli interrogativi da risolvere: a) quale sia la **nozione di interesse rilevante**, e, in particolare, se possa declinarsi una nozione di interesse di gruppo (*profilo teleologico*); b) a quali condizioni il soggetto formalmente incardinato in una società possa considerarsi anche *apicale* o *sottoposto* di un'altra società appartenente al medesimo gruppo, o, più a monte, a quali o le condizioni le società del gruppo rispondono di un reato commesso nell'ambito di una o più società (*profilo funzionale*).

a. Quanto alla **nozione di interesse rilevante**, l'esperienza applicativa mostra come la giurisprudenza, pur con qualche incertezza, si è orientata in modo da evitare facili presunzioni, quali quelle volte a individuare sempre e comunque nella *holding* il centro di imputazione degli illeciti commessi nel contesto del gruppo sulla scorta di una – invero inammissibile – visione unitaria dello stesso, nonché a prospettare una lettura del criterio dell' "interesse" previsto dall'art. 5 nei termini – fumosi e astratti – dell' "interesse di gruppo".

In linea generale, preme sottolineare che l'orientamento accolto dalla giurisprudenza - di seguito meglio ricostruito - non si restringe alle sole imprese facenti formalmente parte di un gruppo ma amplia - anche fuori dai casi in cui sia formalmente configurabile la sussistenza del fenomeno del gruppo di imprese, civilisticamente inteso - l'ambito della responsabilità da reato alle società anche solo sostanzialmente collegate, in tutti i casi nei quali – in concreto – all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra (o altre) società, e il soggetto-persona fisica autore del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 D. Lgs. n. 231/2001, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

Invero, è bene rimarcare come il riferimento al c.d. "interesse di gruppo" può risultare fuorviante: come correttamente osservato dalla dottrina, è sufficiente sottolineare che in una situazione di aggregazione di imprese (indipendentemente dalla natura dei rapporti che la caratterizzano) una di queste può, attraverso la consumazione del reato, perseguire un proprio interesse anche quando il risultato si traduca in un vantaggio per un'altra componente dell'aggregato o, nell'immediato, nel soddisfacimento di un interesse particolare di quest'ultima. È stato, infatti, superato quell'orientamento iniziale di parte della

giurisprudenza di merito (tra le altre, T. Milano, 26.2. 2007, ipotesi di aggrigotaggio posto in essere dai vertici della controllata a vantaggio della controllante) che riteneva che nell'ambito delle società appartenenti a un gruppo fosse, quasi automaticamente, riscontrabile un comune e unitario interesse idoneo a integrare la nozione di *interesse* di cui all'art. 5 del decreto, riconoscendo, conseguentemente, canali di comunicazione della responsabilità sia verso l'*alto* (responsabilità della capogruppo per reati commessi da soggetti formalmente inseriti nell'organico della controllata) sia verso il *basso* (responsabilità della controllata per reati compiuti da soggetti legati alla controllante).

È pertanto necessario che venga accertata la sussistenza di un interesse o vantaggio specifico concreto e attuale, nel senso che la società madre deve ricevere una potenziale o effettiva utilità, ancorché non di carattere necessariamente patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto. L'enucleazione di un generico riferimento al gruppo non è sufficiente per legittimare un'affermazione di responsabilità della *holding*; un cd. generale interesse di gruppo non può, dunque, valere ad attribuire in maniera indiscriminata alla società madre i reati commessi nel contesto delle controllate, sul mero presupposto che vi sia sempre un ritorno di utilità a favore della controllante, come per esempio in termini astratti di aumento di redditività. In giurisprudenza si è così riconosciuto che la tensione espressa dalla nozione di *interesse* «deve esperirsi su un piano di oggettività, concretezza e attualità, sì da potersi apprezzare in capo all'ente, pur attenendo alla condotta dell'autore del fatto, persona fisica» (Cass. pen. 15.10.2012 n. 40380).

Tuttavia, in proposito, deve essere segnalato l'atteggiamento ondivago della Suprema Corte, che dopo aver, in un primo momento, affermato l'insufficienza di un generico riferimento all'appartenenza al gruppo ai fini dell'integrazione del nesso teleologico, richiedendo la prova dello specifico interesse perseguito o vantaggio conseguito dalle singole società del gruppo (tra le altre, Cass. pen., II, 27.9.2016 n. 523126), ha, più di recente, seguito un approccio strettamente legato al caso concreto, che, talvolta, l'ha portata a riflettere posizioni non dissimili da quelle dei tribunali di merito (così Cass. pen., III, 11.1.2018, n. 28725).

Per la responsabilità della *holding* o di altra società appartenente a un medesimo gruppo risulta allora necessario un accertamento concreto sull'effettivo vantaggio o interesse tratto dalla *holding* attraverso l'azione della singola controllata. In altri termini, non è sufficiente una generica sovrapposizione dell'interesse del gruppo con quello della società controllata, ma occorre accertare che le operazioni poste in essere dalla società controllata siano coordinate con la *holding* e siano concretamente volte a ritrarre vantaggi a favore del gruppo.

Nel rispetto delle regole generali, l'interesse di cui la capogruppo appare portatrice in quanto "capofila" deve essere in ogni caso immediatamente e direttamente riconducibile, sulla base di un rigoroso accertamento delle circostanze concrete, alla stessa capogruppo.

La giurisprudenza della Cassazione, come visto, si muove in questo senso: secondo un approccio *sostanzialista*, richiedendo la verifica concreta dell'interesse o vantaggio e ritenendo l'insufficienza del mero riferimento a vincoli di carattere formale dagli enti. Per poter affermare tale responsabilità non è sufficiente evocare l'appartenenza al gruppo o più genericamente a un "**interesse di gruppo**", ma grava sempre per l'accusa l'onere di provare puntualmente – per tutte le società coinvolte – la sussistenza delle generali condizioni per l'addebito della responsabilità "231" e cioè, come noto, la commissione da parte di un soggetto qualificato di un reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

b. Il **profilo funzionale** dell'imputazione alle società del gruppo della responsabilità di un reato commesso nell'ambito di uno e/o più società deve essere affrontato distinguendo le ipotesi in cui il reato sia stato posto in essere da più soggetti da quelle in cui sia stato commesso da un unico soggetto che risulta esponente di una singola società.

Nel **primo caso**, si afferma, in termini di concorso, la responsabilità di tutte le società in cui sono *inquadrate* i soggetti che hanno agito (Cass. pen. IV 18.1.2011 n. 24583). Deve, in ogni caso, specificarsi, che deve trattarsi di una ipotesi di concorso commissivo ex art. 110 c.p.. Deve, al contrario, essere radicalmente preclusa la strada – pur in altri ambiti ampiamente battuta dalla giurisprudenza – volta a ravvisare una vera e propria posizione di garanzia della *holding* (o meglio, dei suoi amministratori) – rilevante ai sensi dell'art. 40 c.p. – rispetto agli illeciti commessi nel contesto del gruppo. Invero, anche a voler ammettere la configurabilità di una controversa responsabilità per omesso impedimento del fatto illecito altrui, occorre comunque sottolineare che il potere che la *holding* – peraltro eventualmente e non necessariamente – esercita sulle controllate è comunque un potere di *fatto*, privo cioè della connotazione di *giuridicità* che l'art. 40 c.p. pone a fondamento del meccanismo di equivalenza tra agire e omettere (così anche Consiglio di Stato, parere del 11 gennaio 2005). In altri termini, in capo agli amministratori della capogruppo non esistono doveri di controllo e di garanzia della legittimità delle azioni delle controllate che potrebbero portare a una responsabilità di tal genere: ciò che sicuramente non è configurabile in capo alla *holding* (e ai suoi amministratori) è quella “*signoria dell'accadere*” di cui vi è necessità per fondare una posizione di garanzia, non essendo prospettabile alcuna interferenza giuridicamente rilevante rispetto alla – piena – autonomia operativa delle controllate (Cass. pen., 9.05.2012, n. 29036).

Alla stessa stregua deve essere risolta l'ipotesi (ricorrente nei casi di cd. *interlocking directorate*, assai diffuso nell'ambito dei gruppi piramidali) nella quale il reato sia stato commesso da un unico soggetto incardinato in più società del gruppo (di regola, i dirigenti della *holding* rivestono altresì la carica di amministratori - esecutivi e non - delle controllate): tale prassi, oltre a configurare il costante rischio di situazioni di conflitto di interessi, agevola, evidentemente, la prova da parte dell'accusa della sussistenza del criterio di collegamento fondato sulla persona fisica (Cass. pen. 8.11.2012 n. 4324; Corte di appello di Milano, 18.06.2015, n. 4759).

Nel secondo caso (ovvero di reato commesso da un singolo soggetto), l'attenzione si è concentrata principalmente sul problema della verifica della responsabilità della capogruppo per il reato commesso da parte di un soggetto inserito formalmente nell'organico della società controllata.

Nessun dubbio nell'ipotesi in cui il soggetto sia qualificabile come un vero e proprio amministratore di fatto ai sensi dell'art. 2639 c.c., in presenza di un esercizio, non episodico, ma *continuativo e significativo* della funzione gestoria della controllata. In questo senso, i vertici della *holding* potranno considerarsi altresì amministratori di fatto delle controllate soltanto ove sia ravvisabile una radicale ingerenza da parte di essi nella gestione della controllata. Non rileveranno, al contrario, se non nei termini di un eventuale concorso di persone, intromissioni episodiche e sporadiche nella gestione – altrimenti esclusiva – delle controllate. Detto in altri termini, solo eccezionalmente e ove risulti provata una ingerenza continuativa e significativa (se non addirittura assorbente) nelle scelte gestionali delle controllate, gli amministratori della *holding* (o di altra società del gruppo) che esercitano tale forma di controllo potranno essere chiamati direttamente a rispondere, unitamente agli enti nel cui interesse abbiano agito, in virtù altresì di uno specifico rapporto organico, dei reati commessi.

Deve poi essere accertato, rispetto al reato presupposto, che sia presente il contributo causale, monosoggettivo o concorsuale, in quest'ultimo caso anche solo morale.

Alla luce di quanto sopra, volendo sintetizzare, si ritiene che nelle situazioni di fisiologica dinamica dei rapporti di gruppo lo strumento più corretto di estensione della responsabilità è quella del *concorso di persone*: ove si dimostri che esponenti della controllante e della controllata abbiano entrambi contribuito (in termini morali o materiali) alla realizzazione del reato nell'interesse delle rispettive società (il cui significato, tuttavia, è ricostruito oramai dalla giurisprudenza in senso ampio), queste ultime risponderanno all'illecito che da esso dipende, se chiaramente ne sussistano anche tutti gli altri presupposti.

ONORE PROBATORIO

Quanto al particolare aspetto probatorio **nell'ambito di gruppi societari**, la dottrina e la giurisprudenza di legittimità sono d'accordo nel ritenere che l'appartenenza di una società a un gruppo non muta in alcun modo i meccanismi di accertamento della responsabilità: lungi da potersi rifugiare in presunzioni fondate sull'appartenenza di una società a un gruppo e sul ruolo della *holding*, occorrerà piuttosto dimostrare la sussistenza, in capo a ciascuna società, degli estremi oggettivi e soggettivi dell'illecito amministrativo.

FLUSSI INFORMATIVI

In una realtà di gruppo, le misure da porre in essere ai fini di prevenzione dei reati assumono caratteristiche peculiari: sebbene ciascuna società debba autonomamente porre in essere misure *ad hoc*, basate su distinti *assessment* del rischio, definizione di presidi specifici, con OdV autonomi e indipendenti (quindi in definitiva, benché non sia ravvisabile un potere/dovere della controllante in ordine alle scelte specifiche delle società del gruppo) è indubbio che una **funzione di coordinamento** da parte della capogruppo sia auspicabile.

Così deve essere sottolineata la necessità di coordinare – nel rispetto della reciproca autonomia – l'operato dei singoli OdV, massimizzando il patrimonio di conoscenza sul gruppo, e – quindi – sull'attività delle singole società che ne fanno parte. Appare altresì rilevante la previsione di tempestivi flussi informativi nei confronti dell'Organismo della capogruppo nel caso di violazione dei Modelli, al fine di promuovere le necessarie azioni di indagine volte sia ad accertare eventuali corresponsabilità sia a prevenire la commissione del medesimo illecito in caso alle altre realtà del gruppo.

Opportuno è, altresì, il coordinamento delle modifiche dei Modelli delle società del gruppo a seguito di mutamenti nel contesto normativo e giurisprudenziale di riferimento: così come deve essere condivisa la necessità di modifica dei Modelli in caso di cambiamenti posti in essere in processi trasversali rispetto alle società dei gruppi medesime.

Non si ritiene, invece, necessaria la previsione di uno specifico flusso informativo a carattere periodico sulla propria attività da parte dell'Organismo della controllata nei confronti dell'Organismo della controllante, al quale non risulterebbe tra l'altro associata la necessaria potestà di reazione: tale flusso risulterebbe pleonastico e caricherebbe l'Organismo della capogruppo di una responsabilità di controllo e supervisione che non gli appartiene.

SINTESI

Nel definire la responsabilità di una società all'interno della catena di controllo di un gruppo societario per reati commessi nell'ambito delle altre società del gruppo (*holding* e sussidiarie) è necessario, assegnare il giusto peso non solo al requisito del rapporto qualificato tra autore del reato ed ente di cui all'art. 5, lett. a) e b), ma anche a quello dell'interesse: andrà accertata la sussistenza di un interesse immediato e diretto da ricondursi a qualsiasi società del gruppo, i cui esponenti abbiano in ipotesi commesso illeciti in favore (anche) di un'altra consociata o della società posta al vertice del medesimo raggruppamento. Nell'ambito di tale scenario, in un contesto di corretta e rigorosa operatività del suddetto meccanismo di imputazione oggettiva dell'illecito amministrativo dipendente da reato, opererà l'applicabilità dell'istituto del concorso (morale o materiale) di persone nel reato ai sensi dell'art. 110 c.p., nell'ipotesi di partecipazione all'illecito di esponenti di diverse società di un gruppo, ciascuno nell'interesse del proprio ente di appartenenza.

1.5. L'AMBITO TERRITORIALE DI APPLICAZIONE

L'ambito territoriale di applicazione del decreto 231/01 interseca due aspetti: quello relativo alla responsabilità dell'ente straniero a vantaggio o nell'interesse del quale viene commesso reato in Italia e quello relativo alla responsabilità dell'ente (nazionale o straniero ma con sede principale in Italia che commette un reato all'estero).

Quanto alla prima ipotesi, il d.lgs 231/01 non detta disposizioni specifiche. La giurisprudenza tuttavia ha affermato il principio in base al quale la persona giuridica risponde dell'illecito amministrativo derivante da un reato presupposto, commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, a prescindere dalla sua nazionalità e dal luogo ove essa abbia la sede legale, nonché dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che disciplinino analoga materia, anche con riguardo alla predisposizione e all'efficace attuazione di modelli organizzativi e di gestione atti a impedire la commissione di reati che siano fonte di responsabilità amministrativa per l'ente stesso (Cass. pen. VI, 7.04.2020 n. 20).

Quanto al secondo aspetto – vale a dire la responsabilità dell'ente per il reato commesso all'estero – è invece prevista una specifica regola contenuta nell'art. 4 del decreto 231, ai sensi del quale l'ente può essere ritenuto responsabile per un reato commesso all'estero se ha la sua sede principale in Italia e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2 IDENTITÀ E STRUTTURA DELLA SOCIETÀ

La P.C.M. S.r.l. (la Società) è stata costituita, nell'anno 1988, con l'obiettivo di operare prevalentemente nel settore della progettazione e delle costruzioni meccaniche, svolgendo attività di (i) lavorazione, costruzione e progettazione di attrezzature meccaniche di precisione e di pezzi meccanici in genere, minuteria metallica, bulloneria, molle, stampi e alberi meccanici nonché (ii) costruzione, detenzione e vendita di materiale destinati alle FF.AA., nazionali ed estere. È, infatti, in possesso della licenza ex art. 28 TULPS per la fabbricazione, detenzione e vendita di parti di armamentario, quali particolari meccanici destinati ad essere assemblati dai clienti su veicoli di cui sono equipaggiate le FF. AA nazionali e straniere presso i locali della società, così come comunicato all'atto di rilascio della stessa licenza, nella quantità e specie indicati nella stessa licenza.

Nel corso degli anni, la società ha rafforzato la propria struttura commerciale e produttiva, con il fine di favorire lo sviluppo delle tecnologie di avanguardia necessarie a perseguire gli scopi sociali prefissati e offrire soluzioni ottimali al mercato. A tal fine, ha definito sistemi di gestione che hanno consentito l'acquisizione di diverse certificazioni, atte a testimoniare, anche nei confronti dei terzi, l'impegno e il

valore assunto dalla società. La P.C.M. S.r.l. è, infatti, in possesso (i) della certificazione UNI EN ISO 45001:2018, afferente ai sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per il settore “metalli e prodotti in metallo”; (ii) della certificazione UNI EN ISO 14001:2015, afferente ai sistemi di gestione ambientale, per il settore “metalli e prodotti in metallo”; (iii) della certificazione UNI EN ISO 9001:2015, afferente ai sistemi di gestione per la qualità, per il settore “metalli e prodotti in metallo” nonché (iv) della certificazione UNI EN ISO 9001:2018, afferente ai sistemi di gestione per la qualità – requisiti per le organizzazioni dell’aeronautica, dello spazio e della difesa, per i settori “metalli e prodotti in metallo” e “industria aerospaziale”.

La società ha, inoltre, richiesto e ottenuto una valutazione della diffusione della legalità in azienda da parte dell’AGCM, ottenendo un punteggio pari a “*++”.

Ad oggi, la P.C.M. S.r.l. si propone come *leader* nella costruzione di componenti di motori e di strutture nel settore aeronautico, con un’organizzazione compatta e capace di affrontare con maturità le nuove sfide del mercato. Da qui, la volontà di ulteriormente rafforzare la propria organizzazione con la redazione del presente Modello e con una capillare divulgazione dell’etica e della legalità nelle operazioni aziendali, auspicando nella massima prevenzione delle fattispecie di reato attualmente previste nel Decreto 231.

2.1 SISTEMA DI GOVERNANCE

La Società è amministrata da un Amministratore Unico, cui compete la gestione ordinaria e straordinaria della Società, potendo intraprendere qualsiasi azione che ritenga opportuna al fine del perseguimento dell’oggetto sociale della Società, a eccezione delle materie che, secondo la normativa e lo statuto vigente, sono espressamente attribuite all’Assemblea dei Soci.

La Società è altresì provvista di un Revisore Legale.

ORGANIGRAMMA E SISTEMA ORGANIZZATIVO

La Società ha adottato un sistema organizzativo basato sulla segmentazione organica dei ruoli e delle responsabilità (c.d. *segregation of duties*), al fine di garantire la tracciabilità e la trasparenza delle decisioni assunte nell’ambito dei processi a rischio di reato.

Tale segmentazione è posta a salvaguardia del principio-cardine del “sistema 231”, secondo cui **nessuno può gestire in autonomia un intero processo**, rendendo effettiva la separazione tra chi esegue materialmente un’attività, chi l’autorizza e chi è deputato al controllo della stessa.

In questo modo, eventuali operazioni illecite richiederanno necessariamente l’accordo di più soggetti, volto ad aggirare, mediante frode, le prescrizioni del Modello: la prova di tale elusione – che emerge dalle risultanze del sistema complessivo di gestione e prevenzione degli illeciti “231” (Modello Organizzativo, Codice Etico, singoli protocolli) – è tale da escludere la responsabilità dell’ente.

Il rispetto di un sistema coerente di segmentazione dei ruoli e delle responsabilità costituisce altresì presidio primario di trasparenza, lealtà e correttezza del nuovo governo societario nell’espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini di salvaguardia dell’immagine, del buon nome aziendale e del rapporto di fiducia instaurato con i clienti e con i terzi in generale.

In base all’attuale organigramma, sono state individuate le principali funzioni aziendali - di seguito riportate - ciascuna dotata di specifici poteri di controllo, in ottica di compliance al d.lgs. 231/01:

- *Datore di lavoro per la sicurezza;*
- *Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (RSPP);*
- *CEO;*
- *Chief Administrative Officer;*
- *Production Manager*
- *HR Manager;*
- *Sales and Procurement Manager;*
- *Quality Manager;*
- *Operation Manager.*

Per il dettaglio dei compiti attribuiti a ciascuna Figura aziendale, si rinvia al mansionario adottato con il manuale del sistema di gestione della qualità.

DATORE DI LAVORO

Il Datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Il Datore di lavoro svolge tutte le attività previste dall'art. 3 del D. Lgs. 81/08, al quale si rinvia.

RESPONSABILE SERVIZIO PROTEZIONE E PREVENZIONE

Il RSPP svolge le attività previste dall'art.33 del D. Lgs. 81/08, al quale si rinvia.

CEO

All'Amministratore Unico (CEO) compete la definizione delle linee strategiche della Società e la rappresentanza legale della stessa, con potere di impegnare la società nei confronti dei terzi e di rappresentanza in giudizio. Il CEO:

- è responsabile del controllo sulla gestione finanziaria, ivi inclusi gli investimenti societari e gli adempimenti fiscali;
- approva i bilanci preventivi e consuntivi della Società;
- promuove le azioni amministrative e giudiziarie ritenute convenienti per il buon funzionamento della Società;
- delibera in merito all'organigramma e all'organico della Società, valutando e decidendo in merito ad assunzioni e licenziamenti del personale nonché ad inquadramenti, trattamenti ed eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del personale;
- approva e sottoscrive i contratti e le eventuali revisioni degli stessi, valutando e decidendo in merito agli impegni economici della Società con sottoscrizione dei relativi mandati di pagamento.

CHIEF ADMINISTRATIVE OFFICER

Il *Chief Administrative Officer* ha il compito di curare la corretta gestione della contabilità generale, della liquidazione dei tributi e della gestione della tesoreria. Tali attività sono espletate congiuntamente, per quanto di competenza, al Revisore legale e agli *administrative employees*. In particolare, il *Chief Administrative Officer*:

- collabora con il Revisore Legale per la gestione economica, patrimoniale e fiscale dell'azienda;
- assolve agli obblighi fiscali;
- è responsabile della corretta redazione e archiviazione di tutta la documentazione fiscale, amministrativa e contabile;
- gestisce la contabilità generale; ivi incluso il controllo dei conti economici aperti presso gli istituti bancari, risolvendo eventuali incongruenze nonché la gestione della piccola cassa per le operazioni di modico valore;
- gestisce gli aspetti amministrativi connessi ai contratti stipulati con la clientela nonché la relativa fatturazione attiva in termini di controllo, registrazione ed archiviazione. Tale attività è espletata con la collaborazione degli *administrative employees*, cui compete la formalizzazione delle offerte ai clienti con relativa verifica della documentazione allegata e successiva archiviazione;
- è responsabile del pagamento delle fatture passive ricevute dai fornitori; con la collaborazione degli *administrative employees*, cui compete l'emissione dell'ordine di acquisto di materiali e servizi richiesti dai diversi Uffici/Funzioni e la verifica afferente all'effettiva ricezione di quanto oggetto di acquisto.

PRODUCTION MANAGER

Il *Production Manager* ha il principale compito di pianificare la produzione, in virtù dell'analisi dei disegni tecnici consegnati dal committente. In particolare, il *Production Manager*:

- fornisce tutta la documentazione e le indicazioni necessarie alle varie funzioni aziendali per l'esecuzione del lavoro in conformità alle richieste del committente e per la valutazione tecnica ed economica dell'offerta;
- provvede alla pianificazione dei lavori definendo: i limiti temporali delle attività, le modalità di esecuzione e le risorse umane necessarie all'esecuzione dei lavori;
- presenza ed esegue i controlli in corso di lavorazione;
- definire le risorse di materia da approvvigionare per la realizzazione delle commesse;
- coordina lo stato di avanzamento dei lavori in virtù delle commesse.

HR MANAGER

L'*HR Manager* è responsabile delle relazioni con il personale e della sua formazione, assicurando un collegamento costante tra i vertici aziendali e i dipendenti. In particolare, all'*HR Manager* compete:

- la gestione del processo di assunzione di nuove risorse umane dalla contrattualizzazione sino all'ingresso in azienda;
- la gestione e il coordinamento della formazione e dell'addestramento al personale (rilevare le necessità formative dei dipendenti, elaborare piani di formazione, gestire ed archiviare la documentazione attinente alla formazione, ecc.);
- redigere i provvedimenti disciplinari e trasmetterli agli interessati;
- curare e disporre interventi mirati a salvaguardare la sicurezza del personale, in ottemperanza al d.lgs. 81/08.

SALES AND PROCUREMENT MANAGER

Il *Sales and Procurement Manager* garantisce la corretta gestione del processo di approvvigionamento con annessa valutazione e selezione dei fornitori, coordinando l'attività dei *buyers*. Allo stesso compete altresì

la gestione degli aspetti commerciali connessi a sub-affidamenti, in virtù delle specifiche richieste del Committente. In particolare, il Sales and Procurement Manager:

- cura l'attività di promozione dell'azienda;
- gestisce l'acquisizione di ordine e provvede al mantenimento dei contatti con il cliente;
- coordina e sovrintende il processo di gestione degli acquisti, validando l'attività di valutazione di fornitori e le fasi del processo acquisti espletate dai "buyers";
- valuta e inserisce all'interno delle offerte la percentuale di incremento al costo stimato dal reparto tecnico.

QUALITY MANAGER

In conformità alle norme ed agli standard vigenti, al *Quality Manager* è affidata la responsabilità di gestione, mantenimento e miglioramento del sistema aziendale della qualità, operando in sostanziale autonomia e in coerenza alle priorità assegnate dall'Amministratore. In particolare, ha il compito di:

- sovrintendere alla stesura e aggiornamento del Manuale della Qualità e delle Procedure Operative Interne;
- garantire che le funzioni/uffici aziendali interessati siano a conoscenza ed attuino le regole aziendali contenute nel Manuale e nelle relative procedure;
- pianificare e attivare i programmi di miglioramento della Qualità in stretta collaborazione con tutte le funzioni aziendali;
- preparare i programmi di controllo e di assicurazione della qualità (piani qualità, piani di controllo, pianificazione Audit Interni) per tutti i processi e le funzioni aziendali;
- eseguire audit interni del sistema qualità aziendale, per promuovere azioni di revisione e di correzione per tutto quanto non risultato non conforme o non allineato completamente alle direttive di riferimento, registrandone i dati e verificandone l'attuazione;
- implementare e gestire un sistema di monitoraggio della qualità;
- fornire supporto per le operazioni di controllo e qualifica fornitori;
- gestire le relazioni con Enti esterni per le problematiche relative all'assicurazione della Qualità.

OPERATION MANAGER

All'*Operation Manager* è demandato il compito primario di gestire e programmare le risorse - umane, tecniche ed economiche - con l'obiettivo di garantire il monitoraggio dei budget di produzione in termini di costi, tempi e marginalità economica, in una logica di minimizzazione ed efficienza dei costi di lavorazione. A tal fine, coordina le attività demandate dagli Uffici/Funzioni che allo stesso riportano, come da organigramma vigente, ossia: *Sales & Procurement Manager; Planning; Technical Office; Production Manager; Warehouse Manager*. In particolare, l'*Operation Manager*:

- organizza le lavorazioni in considerazione delle risorse disponibili e dei contratti stipulati con il Cliente;
- sviluppa i costi di produzione dei prodotti da realizzare allo scopo di permettere la definizione del prezzo di vendita e la formalizzazione del preventivo;
- verifica, dal punto di vista tecnico-operativo, il contratto ricevuto dal Cliente e la corrispondenza con il preventivo inviato;
- pianifica il flusso produttivo in funzione degli impegni assunti dall'azienda con il cliente;

- cura l'aggiornamento e la distribuzione della documentazione tecnica (prodotta/ricevuta dal cliente);
- cura e gestisce la manutenzione dei macchinari in accordo con quanto raccomandato dalle Case Costruttrici per assicurarne la piena affidabilità, verificando che gli operatori eseguano la manutenzione di *routine* a loro affidata (settimanale, mensile, etc.).

2.2 STATO DELLE PROCEDURE E OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

La Società nel perseguimento degli obiettivi individuati nello Statuto, ha posto particolare enfasi nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di gestione e controllo interno (v. certificazioni aziendali). La Società, pertanto, intende promuovere e consolidare al proprio interno una cultura di trasparenza, integrità e controllo nell'esercizio delle attività aziendali, nella convinzione che l'assoluto rispetto di questi valori rappresenti una premessa indispensabile ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali di eccellenza.

Nell'ottica di predisporre una ancor più efficiente attività di controllo e di monitoraggio di tutti i processi sensibili, la Società intende adottare all'interno della struttura il Modello organizzativo specificatamente aderente alle disposizioni del D.lgs. 231/01 quali, in particolare:

- l'introduzione e l'aggiornamento continuo di una serie di procedure operative interne, finalizzate a costituire un valido strumento a presidio delle potenziali aree a rischio reato;
- l'adozione di un Codice etico;
- la mappatura dei processi e delle attività aziendali "sensibili" ovvero delle aree operative nel cui ambito potrebbe essere più frequente la possibilità di commissione dei reati di cui al Decreto 231.

2.2.1. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'art. 6, comma 1, lett. *a*, del d.lgs. n. 231/2001 affida all'organo dirigente il compito primario di adottare il modello di organizzazione. Tuttavia, fermo restando che la responsabilità politico-aziendale di attuare interventi modificativi sul MOG grava sugli organi dirigenti, la valutazione della necessità di eventuali aggiornamenti del modello rientra tra i poteri propositivi dell'Organismo di vigilanza, organo che ha diretta conoscenza delle modalità operative e degli eventuali limiti di aggiornamento dei protocolli. Ne consegue che, a fronte del compito propulsivo dell'Organismo di vigilanza, l'organo dirigente rimane libero di adottare o meno i suggerimenti di aggiornamento del *modello*. Chiaramente, l'autorevolezza della fonte da cui tali proposte promanano impone all'Organo di gestione di valutare attentamente la decisione di discostarsene, la quale può giustificarsi solamente in presenza di valide ragioni che dovrebbero, per quanto possibile, essere adeguatamente motivate.

Ciò precisato, il dovere di proporre l'aggiornamento del *modello* scatta, oltre che nel caso di verificata inadeguatezza di esso, in tre casi. I primi due sono previsti dall'art. 7, comma 4, lett. *a*, del d.lgs. n. 231/2001, il quale precisa che l'efficace attuazione del *modello* richiede *"l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività"*. L'aggiornamento si impone – ed è questo il terzo caso – anche quando siano intervenute modifiche del d.lgs. n. 231/2001 o comunque prese di posizione della giurisprudenza, tali da comportare un ripensamento della disciplina originariamente prevista nel *compliance program*.

In sintesi, il modello deve essere aggiornato in seguito a modifiche e/o integrazioni che si dovessero

rendere necessarie in conseguenza di:

<i>Modifiche normative</i>	○ intervento di modifiche normative o di evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali che impattano sulla struttura del modello e sui reati presupposti;
<i>Modifiche organizzazione</i>	○ modifiche dell'assetto organizzativo e/o delle responsabilità in capo alle singole funzioni aziendali; ○ mutamenti nell'attività svolta dalla Società
<i>Risk Assessment</i>	○ identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività; ○ risultanze del risk assessment
<i>Segnalazione di ambiti di miglioramento</i>	○ riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo, occasionali o svolte dall'OdV; ○ segnalazioni provenienti da altri organi, dipendenti o terzi; ○ significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

3 INDIVIDUAZIONE DEI REATI RILEVANTI: METODO DI ANALISI

Il lavoro di mappatura delle aree “a rischio reato” si è sviluppato in diverse fasi così sintetizzabili: (i) identificazione e analisi delle attività aziendali che si ritengono sensibili alla commissione delle fattispecie di reato presupposto a rischio di reato evidenziate dal procedimento e (ii), conseguentemente, in considerazione dei presidi di controllo già esistenti in azienda e dei poteri di controllo attribuiti alle Funzioni aziendali, la definizione e l'attribuzione del livello di rischio alle categorie di reato-presupposto, (iii) definendo le necessarie modifiche e integrazioni richieste alla struttura aziendale e al sistema organizzativo interno al fine di rendere ancora più efficaci i presidi di vigilanza e controllo esistenti.

In particolare, l'intera analisi è stata effettuata utilizzando una metodologia di valutazione in grado di consentire una ponderazione del rischio più coerente con le attività aziendali e di sfruttare la piena sinergia delle funzioni di controllo - già presenti nella Società - attraverso la integrazione e la razionalizzazione dei rischi, così da efficientare il relativo processo. L'approccio seguito ha mirato ad analizzare la struttura del sistema aziendale della Società nella consapevolezza che le manifestazioni di rischio, anche quello penale, sono conseguenze del possibile malfunzionamento di una o più componenti del sistema stesso. Considerare la struttura nella sua essenza ha significato recepirne l'aspetto dinamico connesso alla sua evoluzione nel tempo così da prevederne, secondo ragionevolezza, i rischi (penali) emergenti. I rischi di non conformità a prescrizioni penali sono stati, quindi, trattati non come tradizionalmente avviene secondo una visione parcellizzata (a silos), incapace di cogliere le correlazioni tra rischi di natura differente o della stessa natura, ma secondo una visione olistica e dinamica che tenga conto della molteplicità e complessità di rischi correlati derivanti da una proliferazione, spesso non perfettamente coerente, di regolamentazioni e normative (di *hard* e *soft law*).

REATI RILEVANTI INDIVIDUATI

Le fattispecie di reato individuate quali potenziali reati-presupposto per la realtà aziendale della Società saranno oggetto di puntuale trattazione nelle Parti speciali del presente Modello, e sono punto di riferimento normativo degli specifici protocolli *“diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”* ai sensi dell’art. 6, comma 2, lett. b) del Decreto. In sintesi:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art. 25);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio introdotti dal d.lgs. 231/2007 (art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies);
- Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies).

L’esame delle diverse aree aziendali, dei processi/attività operative e dei reati presupposto, collegato anche all’oggetto sociale dell’ente – che ha consentito di individuare il settore economico in cui la società opera e i settori merceologici di riferimento – ha permesso già in astratto, di escludere determinati reati presupposto perché, con assoluta certezza, incompatibili con il contesto aziendale. Sulla base di tale parametro, diventa superflua la predisposizione di un apposito sistema per prevenire quei reati che, comunque, non sono in grado di interferire con l’attività dell’ente perché implicanti condizioni soggettive e/o oggettive di operatività allo stato inesistenti, tenuto conto delle indicazioni desumibili dall’oggetto sociale dell’impresa. I reati ritenuti astrattamente non configurabili nella realtà aziendale della Società sono:

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25bis);
- Delitti contro l’industria e il commercio (art. 25 bis-1);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25 quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater-1);
- Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);

- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevices*);
- Delitti contro gli animali (art. 25-*undevices*).

Le fattispecie di reato di cui al D.lgs.231/2001 sono riportate nella tabella dei reati-presupposto allegata al Modello (All. n. 1).

3.1 SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Al fine di garantire una corretta segregazione dei ruoli e delle mansioni attribuite al personale, la Società ha previsto una responsabilizzazione e distribuzione dei poteri operativi, nell'ambito delle attività aziendali e dei presidi descritti nei protocolli di parte speciale. La distribuzione dei poteri descritti è così caratterizzata dal principio di assegnazione delle responsabilità al personale avente le adeguate competenze.

La distribuzione dei poteri e delle responsabilità, ivi incluse le mansioni e l'assegnazione di responsabilità al personale dipendente, assicura un adeguato controllo risultando coerente con la complessità della Società e dei suoi processi operativi grazie anche all'applicazione del principio della separazione dei compiti (*c.d. segregation of duties*), in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di deleghe e procure verso l'esterno deve essere redatto con chiarezza e adeguatamente presentato ai dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Devono essere identificate con precisione le attribuzioni di responsabilità, le linee di riporto e di gerarchia interna, l'assegnazione di attività e di compiti gestionali ed operativi.

L'assetto organizzativo della Società deve consentire di individuare con precisione i soggetti dotati di specifici poteri che possono assumere, in nome e per conto della stessa, obbligazioni verso terzi o che svolgano attività implicanti un contatto diretto con la Pubblica Amministrazione.

Nella predisposizione dell'assetto organizzativo interno, deve essere correttamente definito il sistema delle responsabilità, con particolare attenzione alla separazione delle funzioni, alla descrizione di ruoli aziendali con poteri di rappresentanza e di firma, che possono assumere obbligazioni in nome e per conto della Società e ai relativi tetti di spesa consentiti.

L'assetto organizzativo e il sistema procuratorio devono essere aggiornati in presenza di variazioni dell'organigramma o dei ruoli/funzioni delegati.

DELEGHE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per “**delega**” si intende quell'atto interno di attribuzione di poteri, compiti e funzioni che specifica il contenuto gestionale delle *job description* e viene riversato nel modello di organizzazione aziendale. Se ineludibile rimane la responsabilità del vertice circa la scelta effettuata (*culpa in eligendo*), i criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

PROCURE: CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per “**procura**” si intende il negozio giuridico unilaterale con cui l’azienda attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi. I principi del D.lgs. 231/2001 prevedono un sistema di procure e poteri di firma, atti a garantire una gestione del sistema aziendale efficiente e nel contempo affidabile e trasparente, anche nei confronti dei terzi.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- le procure generali vengono conferite soltanto ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell’azienda, coerentemente con il potere di gestione attribuito al titolare attraverso la delega;
- le procure speciali descrivono i poteri di gestione conferiti, l’estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti del potere di firma e/o di spesa;
- le procure sono aggiornate tempestivamente in caso di eventi incompatibili con la prosecuzione del mandato (assunzione di nuove responsabilità e poteri, trasferimento ad altri incarichi operativi, dimissioni, licenziamento, revoca, ecc.).

4 IL MODELLO DELLA SOCIETÀ P.C.M.

Il presente Modello è stato adottato dall’Amministratore Unico della P.C.M. S.r.l. con apposita determina del 2.09.2025.

Costituendo il presente Modello «atto di emanazione dell’organo dirigente», ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del D.lgs. 231/2001, la competenza in merito alle sue eventuali successive modifiche e integrazioni spetta all’Amministratore Unico.

L’adozione del Modello 231 e del Codice etico, per P.C.M. S.r.l., non vuole essere un semplice adempimento formale alle prescrizioni del D.lgs. 231/01, ma ha l’ambizione di ottemperare alle relative disposizioni normative ed enunciare gli alti principi e valori che la Società intende affermare e perseguire in tutti i rapporti nei quali si sostanzia la propria attività. Entrambi gli strumenti perseguono, nella loro concreta attuazione, un obiettivo comune: salvaguardare il rispetto della legalità nell’operato aziendale, anche a prescindere da possibili situazioni di responsabilità contestate ai suoi esponenti.

In particolare, attraverso l’individuazione di regole di comportamento che abbiano valore etico, P.C.M. S.r.l. migliora la sua organizzazione, così da assicurare lo svolgimento della sua missione aziendale e favorire la sussistenza di un clima di fiducia con gli *stakeholders*, interni ed esterni. Con l’adozione del Modello si risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato che, commessi a vantaggio o nell’interesse dell’azienda, possono comportare la responsabilità amministrativa a carico dell’ente. Per P.C.M. S.r.l., l’obiettivo finale dell’adozione del Modello - con una specifica segregazione dei compiti e delle responsabilità attribuite alle diverse Figure aziendali nonché la definizione di presidi di controllo specifici, volti a prevenire le fattispecie di reato rilevanti ex D.lgs. 231/01 - è creare le condizioni effettive per il rispetto costante e permanente della legalità in azienda, a tutti i livelli e in tutte le possibili estrinsecazioni del rischio di fenomeni illeciti.

Il compito di curare, ove necessario, l’aggiornamento del Modello, proponendo all’Amministratore Unico le opportune modifiche, e di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dello stesso spetta allo specifico Organismo interno di Vigilanza (qui di seguito “OdV”).

4.1 DESTINATARI DEL MODELLO

Destinatari del Modello Organizzativo sono i soggetti in posizione “apicale” – compresi gli organi direttivi della Società (Amministratore, Procuratori) – nonché quelli sottoposti alla direzione o vigilanza degli “apicali”, ai sensi dell’art. 5 del Decreto. Nell’una e nell’altra categoria, possono rientrare:

- a) personale formalmente inquadrato in organico sulla base di contratti di lavoro subordinato o a progetto, ovvero utilizzato per le attività proprie della Società, anche se inquadrato in una società sussidiaria;
- b) liberi professionisti che abbiano ricevuto formale incarico continuativo: costoro, svolgendo un’attività coordinata e continuativa all’interno della Società, possono commettere reati “nell’interesse o a vantaggio” della Società. È dunque indispensabile che il Modello Organizzativo sia attuato anche nei loro confronti con le stesse modalità, in quanto compatibili, riservate ai lavoratori dipendenti: a tal fine, la Società adotta, nei contratti di collaborazione libero-professionale senza vincolo di dipendenza, specifica clausola di impegno al rispetto delle prescrizioni del Modello, con apposita previsione di sanzioni graduate in funzione della gravità della violazione;
- c) i consulenti e ogni altro soggetto che operi in nome e per conto della Società.

4.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello redatto ai sensi del D.lgs. 231/01 è costituito da una Parte generale e da una Parte speciale. Nella presente Parte generale vengono illustrate le componenti strutturali del Modello, ovvero:

- il sistema di *corporate governance*;
- il sistema di deleghe e procure;
- il Codice Etico;
- i requisiti e le regole di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione e la formazione del personale sul Modello 231;
- il sistema disciplinare.

La Parte speciale è, a sua volta, attualmente suddivisa in n.7 documenti di approfondimento:

- **Parte Speciale I, relativa alla Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;**
- **Parte Speciale II, relativa all’Approvvigionamento di beni, servizi e incarichi professionali;**
- **Parte Speciale III, relativa alla Gestione delle risorse umane;**
- **Parte Speciale IV, relativa alla Gestione della produzione;**
- **Parte Speciale V, relativa alla Gestione degli adempimenti previsti in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente;**

- **Parte Speciale VI, relativa alla Gestione delle attività amministrative e contabili;**
- **Parte Speciale VII, relativa alla Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica e dei sistemi informativi.**

Nell'ambito delle Parti speciali, sono stati indicati:

- i processi a potenziale “rischio reato” e le relative attività sensibili;
- le funzioni e/o i servizi e/o gli uffici aziendali che operano nell'ambito delle aree a rischio reato o delle attività sensibili;
- i reati astrattamente perpetrabili;
- le aree “strumentali”, nonché i soggetti che in esse agiscono;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i presidi di controllo rilevanti nell'ambito delle singole aree di rischio e strumentali.

5. SISTEMA NORMATIVO INTERNO

5.1. IL CODICE ETICO

In aggiunta ai protocolli di gestione del rischio-reato nell'ambito dei processi sensibili, la Società si è dotata di un Codice Etico, approvato con determina dell'Amministratore Unico.

Il Codice Etico, è componente essenziale del Modello di organizzazione e gestione atto a prevenire reati, previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.

Tale Codice, peraltro, non è considerato dalla società un semplice adempimento formale al Decreto 231/01, ma ha l'ambizione di enunciare gli alti principi e i valori che la Società intende affermare e perseguire in tutti i rapporti nei quali si sostanzia la propria attività. I principi e i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa ed in ogni contesto nel quale essa sia chiamata ad operare.

L'OdV preposto al controllo del Modello adottato dalla Società a norma del citato art. 6 ha cura di perfezionare ed innovare i contenuti del Codice Etico in ragione dell'evoluzione del complesso normativo e dei mutamenti dell'ambito di azione dell'impresa.

I destinatari del codice sono:

- tutti i collaboratori della Società, con qualsivoglia funzione e qualifica;
- professionisti che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse della Società;
- Amministratore Unico;

- Responsabili delle funzioni/servizi;
- Sindaci/Revisori;
- dipendenti;
- consulenti;
- partners commerciali;
- qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

I destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni nell'ambito delle proprie responsabilità ai principi enunciati nel Codice Etico. È altresì dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso. Essi hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti tra loro che nei rapporti con i terzi.

In particolare:

- l'Amministratore svolge le proprie funzioni adeguandosi ai principi del Codice;
- i Responsabili delle varie Funzioni adeguano la loro condotta ai principi del Codice Etico e verificano il rispetto di quest'ultimo da parte del personale e dei collaboratori in genere;
- i dipendenti adeguano la propria condotta ai principi previsti nel Codice ed alle direttive impartite dai propri superiori gerarchici. Nello specifico, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile;
- i collaboratori esterni (fornitori, consulenti, ecc.) sono vincolati alle previsioni del Codice previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola, la Società si riserva la facoltà di risolvere il contratto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice da parte dei suddetti collaboratori.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice tra tutti i Destinatari è l'OdV, che ne cura anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società ed agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell'attività d'impresa. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I Destinatari del Codice possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

5.2. ORGANISMO DI VIGILANZA

La Società costituisce il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), quale organismo indipendente, che assume i compiti previsti dalla normativa (art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto).

In ossequio al dettato di legge e in conformità alle Linee-guida emanate da Confindustria, l'OdV è chiamato a verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello organizzativo e del Codice Etico, curarne l'aggiornamento, garantire la conservazione dei requisiti di solidità, funzionalità ed efficacia del Modello, vigilare sulla relativa applicazione, effettuare analisi periodiche sulle singole componenti degli stessi, nonché assicurare l'effettività dei flussi di informazioni tra gli organi direttivi, le funzioni aziendali e l'OdV stesso e segnalare le violazioni eventualmente accertate.

Per la disciplina dettagliata del proprio funzionamento l'OdV adotta un regolamento interno, comunicato, su richiesta, all'Amministratore Unico.

NOMINA E DURATA

L'Amministratore Unico nomina l'OdV, garantendo i necessari profili di indipendenza, autonomia, professionalità, onorabilità e continuità di azione. Compete all'Amministratore la valutazione dell'adeguatezza dei compiti esercitati e della permanenza dei requisiti richiesti dal Decreto negli anni successivi alla nomina, provvedendo, se e quando necessario, alla sua sostituzione.

La nomina dell'OdV è formalmente accettata dal professionista, attraverso la sottoscrizione di una lettera di incarico predisposta dalla Società ed è resa nota dall'Amministratore Unico a tutto il personale della Società.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'Amministratore Unico all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi. L'OdV è rieleggibile, salva l'insorgenza di una causa di revoca o la sopravvenuta carenza dei requisiti di onorabilità di cui dopo.

REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ

L'OdV di P.C.M. è un organo collegiale.

In linea generale, il profilo dei componenti individuati garantisce competenze relative a:

- sistemi di controllo interno, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi e alle misure per il loro contenimento;
- organizzazione aziendale;
- diritto penale d'impresa.

I membri dell'OdV sono stati individuati dall'Amministratore Unico tra figure professionali che possano sempre garantire autonomia, indipendenza e continuità di azione.

REQUISITI, RECESSO E CAUSE DI REVOCA

Ai fini della effettiva ed efficace attività di controllo sull'attuazione e aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve possedere specifici requisiti individuati dal legislatore e poi meglio dettagliati dalla giurisprudenza, dalla dottrina e dalla prassi.

Si tratta, per lo più, di caratteristiche in grado di consentire all'azione di controllo l'effettività da cui il Decreto fa derivare anche l'efficacia esimente del Modello.

Pertanto, l'Amministratore Unico nomina un OdV che sia in grado di svolgere i compiti a esso affidati, in possesso dei seguenti requisiti:

- indipendenza, vale a dire l'esigenza che non vi siano, neanche potenzialmente, conflitti d'interesse con la Società o legami con i vertici della stessa o comunque con il gruppo di comando;
- autonomia, vale a dire autonomi poteri d'iniziativa e di controllo; all'OdV deve dunque essere riconosciuta un'autonomia decisionale nello svolgimento della propria attività, che si esprime nella necessità di libertà di autodeterminazione e di azione con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle funzioni, e garantiti poteri adeguati allo svolgimento dei propri compiti;
- professionalità, vale a dire competenze e abilità ispettive e consulenziali, oltre che tecnico-professionali. Per poter ricoprire il ruolo di membro dell'OdV è necessario avere professionalità che consentano di svolgere adeguatamente ed efficacemente il proprio ruolo ed essere in possesso di «tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandato» (Trib. Napoli ordinanza 26 giugno 2007). È quindi necessaria una doppia professionalità, la prima in possesso di chi ha dimestichezza con tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *lato sensu* ispettiva o comunque di analisi dei sistemi di controllo, la seconda, invece, di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico;
- onorabilità, intesa come assenza di cause di ineleggibilità, previste per i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- e continuità aziendale, in quanto l'attività di monitoraggio e vigilanza deve essere esercitata in maniera costante e continua. L'OdV deve assicurare un funzionamento costante nel tempo e in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo delle società. È necessaria, pertanto, la creazione di una struttura dedicata a tempo pieno ed esclusivamente all'attività di vigilanza sul modello stesso.

Il componente dell'OdV, dunque, al momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, non deve:

- a) rivestire incarichi esecutivi o delegati nell'Organo di gestione della Società;
- b) avere rapporti di affari con la Società né intrattenere significativi rapporti di affari con i Soggetti muniti di deleghe operative;
- c) far parte del nucleo familiare dell'Amministratore, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti e affini entro il quarto grado;
- d) essere stato sottoposto a misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 2, L. 31 maggio 1965 n.575, come sostituito dall'art. 3 L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive disposizioni;
- e) essere stato condannato, con sentenza anche se emessa ex art. 444 e ss. C.p.p., per uno qualunque dei reati richiamati dal D.lgs.231/01, salvi gli effetti della riabilitazione.

Al fine dell'accertamento dei requisiti i candidati devono presentare in tempo utile all'Amministratore un *curriculum vitae*. Il componente dell'OdV è tenuto a comunicare immediatamente all'Amministratore l'insorgere di una condizione che comporti il venir meno dei requisiti di eleggibilità e onorabilità di cui ai punti precedenti.

L'Organismo di Vigilanza termina il proprio incarico per naturale scadenza del mandato, decadenza o revoca per giusta causa da parte dell'ente ovvero per rinuncia da parte di uno o di tutti i suoi componenti.

Tali situazioni non sono regolate dal Decreto, si applica pertanto la disciplina espressamente prevista per fattispecie sovrapponibili a queste. In ogni caso, la revoca dell'Organismo di Vigilanza compete

all'Amministratore Unico.

Cause di revoca dell'OdV sono le seguenti:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità (indipendenza, professionalità, autonomia, onorabilità);
- inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;
- accertamento da parte dell'Amministratore di negligenza, imperizia o colpa grave nello svolgimento dei compiti assegnati nonché, nei casi più gravi, della commissione di reati;
- prolungata inattività;
- violazione degli obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite nell'ambito dello svolgimento delle attività di vigilanza;
- mancata segnalazione di situazioni critiche all'Amministratore Unico;
- sentenza di condanna, anche non definitiva, a carico dei componenti dell'OdV per aver personalmente commesso uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dei componenti dell'OdV, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico, mediante preavviso di almeno due mesi, attraverso comunicazione scritta e motivata all'Amministratore Unico.

In caso di recesso o decadenza del componente dell'OdV, l'Amministratore provvede tempestivamente alla sua sostituzione; *medio tempore* l'OdV continuerà a vigilare in regime di *prorogatio*.

AUTONOMIA FINANZIARIA

Perché sia assicurata la piena autonomia e possa esercitare pienamente le proprie funzioni, l'OdV dispone di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un *budget* annuale di spesa approvato dall'Amministratore Unico, su proposta dell'OdV stesso. L'impiego delle risorse del *budget* è oggetto di rendicontazione annuale da parte dell'OdV.

In presenza di situazioni eccezionali o urgenti l'OdV può chiedere all'Amministratore della Società risorse eccedenti la propria autonomia di spesa, motivando adeguatamente le ragioni per cui è richiesto l'ulteriore impegno di spesa.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'OdV può avvalersi della collaborazione di esperti, a cui sarà conferito specifico incarico da parte dell'Organismo stesso, nell'ambito della sua autonomia e nei limiti del *budget* assegnato, salvo comunicazione all'Amministratore Unico.

Il compenso del membro dell'Organismo di Vigilanza è fissato dall'Amministratore.

AUTONOMIA FUNZIONALE

L'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, tali da consentire l'efficace esercizio delle sue funzioni. Esso decide le proprie azioni e iniziative senza richiedere autorizzazioni e senza informare preventivamente l'Amministratore o gli esponenti aziendali.

Esso ha accesso a tutte le informazioni e alla documentazione della Società necessaria per lo svolgimento della propria attività di vigilanza.

L'OdV può convocare il personale della Società e il suo Amministratore per chiedere informazioni, chiarimenti o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili previste.

All'OdV non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale e decisionale relativi allo svolgimento delle attività della Società.

L'OdV svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con le altre funzioni di controllo della Società.

COMPITI E ATTIVITÀ

L'OdV si atteggia, sul piano funzionale, come uno strumento di controllo, pervasivo, sull'effettività e l'adeguatezza del modello di prevenzione del rischio-reato. Tale obbiettivo viene perseguito, sinergicamente, tramite l'espletamento di attività informative e di controllo, a cui si affiancano poteri propositivi e di accertamento disciplinare. Al tal fine, l'Organismo di Vigilanza della Società è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

In particolare, compete all'OdV vigilare:

- sull'effettività del Modello, e quindi sulla coerenza tra i comportamenti concreti e quanto il Modello istituito prevede. In tale ambito, l'OdV deve:
 - attivare le procedure di controllo e verificare che le stesse siano adeguate e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001;
 - disporre periodicamente verifiche su determinate operazioni, processi o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività "sensibili". A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante; deve essere tenuto costantemente informato dagli Organi Sociali e dai responsabili delle unità operative sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la società al rischio di commissione di reati;
 - effettuare verifiche relative al grado di conoscenza acquisito dal personale dipendente rispetto alle ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e al Modello adottato, anche tramite interviste a campione;
 - attivare indagini interne, anche con l'eventuale collaborazione delle strutture aziendali, per la raccolta, l'elaborazione e la conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello e per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
 - valutare in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
 - curare il necessario aggiornamento del Modello, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o a nuove normative e comunque nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- sull'attività di diffusione del Modello all'interno della società e di informazione nei confronti dei soggetti esterni (fornitori, consulenti, collaboratori). In particolare, l'OdV deve:
 - promuovere e verificare l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione, l'informazione e la comprensione del Modello;

- predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- sull'attività di formazione sui contenuti del Decreto e del Modello nei confronti di tutto il personale dipendente. A tale scopo, esso deve:
 - definire, insieme al *management*, (i) i programmi di formazione per il personale dipendente (ii) il contenuto delle comunicazioni periodiche agli Organi Sociali, al personale dipendente e ai collaboratori esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
 - verificare la completa attuazione dei piani di formazione sul Decreto e sul Modello.

È chiaramente compito dell'OdV proporre procedimenti sanzionatori ove si riscontrino situazioni di violazione del Modello o del Codice etico.

OBBLIGHI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV riferisce esclusivamente all'Amministratore Unico di P.C.M. S.r.l..

Circa il flusso informativo in direzione del vertice aziendale, l'OdV è tenuto:

- a convogliare, con periodica regolarità, report sull'attività svolta, contenente:
 - la sintesi delle attività svolte nel periodo di riferimento (annuale);
 - eventuali mutamenti del quadro normativo o dell'assetto organizzativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - un rendiconto delle spese sostenute.
- a trasmettere, con tempestività, tutte le informazioni riguardanti eventuali violazioni del Modello,
- segnalare la necessità di un adeguamento del Modello, in presenza di un *deficit* di effettività o di modificazioni del tessuto organizzativo aziendale.

In caso di violazione accertata del Modello, l'OdV riferisce con immediatezza all'Amministratore Unico.

L'Amministratore ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dell'Amministratore per motivi urgenti.

OBBLIGHI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Sul versante informativo, giuoca un ruolo decisivo il piano delle informazioni e delle comunicazioni verso l'OdV. L'effettività dei flussi informativi dipende dalla chiara individuazione del canale di comunicazione, cioè dall'esistenza di un responsabile del processo a rischio-reato, che funga da interfaccia informativo dell'OdV.

Le comunicazioni all'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

Tutto il personale della Società e i membri degli organi direttivi sono tenuti a comunicare/segnalare all'OdV:

- fatti che integrano o possono ragionevolmente integrare un reato;
- violazioni o sospetti di violazioni delle norme comportamentali richiamate dal Codice etico;

- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni dei principi generali di organizzazione e gestione richiamati nel Modello;
- deroghe, violazioni o sospetti di violazioni delle procedure aziendali che disciplinano le attività a rischio di reato, di cui sono a diretta conoscenza o di cui sono venuti a conoscenza tramite comunicazione altrui.

Devono in ogni caso essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni:

- i provvedimenti e/o le 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 presupposto del D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti/procuratori e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili delle funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari originati dalla violazione delle prescrizioni contenute nei Protocolli predisposti ex D.lgs. 231/01 o per violazione del Codice Etico e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti comprendenti le relative motivazioni;
- i verbali di accertamento e i provvedimenti di contestazione.

Fermo restando il canale *whistleblowing*, tutte le ulteriori comunicazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate tramite l'indirizzo e-mail "odv@pcmgroupsrl.it". Alla casella di posta elettronica (protetta da *password* e conforme ai protocolli di tutela dei dati) contrassegnata dal presente indirizzo accede, con credenziali di autenticazione individuali, solo l'Organismo di Vigilanza.

Le modalità di comunicazione/segnalazione sono rese note a tutto il personale e a tutti i membri degli organi sociali attraverso i mezzi più opportuni (es. *sito internet*, bacheche, comunicazioni interne).

Tra i protocolli posti a presidio delle aree/processi a rischio, devono essere specificamente formalizzati i "flussi informativi" (*report*) relativi a informazioni/dati/notizie (riguardanti l'andamento di attività sensibili) identificate dall'OdV e da questo richieste alle singole funzioni aziendali coinvolte, nei tempi e nei modi che saranno definiti dall'OdV.

6. LE SEGNALAZIONI ANONIME (CD. WHISTLEBLOWING)

Il legislatore con la legge 190/2012, cd. legge anticorruzione, ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni il sistema delle segnalazioni anonime (cd. *whistleblowing*) che consente al pubblico dipendente che abbia conoscenza di condotte illecite o di abuso, in ragione del suo rapporto di lavoro, di segnalare al RPC o all'ANAC o all'autorità giudiziaria competente il fatto con la garanzia di restare nell'anonimato.

La disciplina di tale istituto è stata di recente innovata dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 che non solo ha apportato modifiche al settore della Pubblica Amministrazione, ma ha altresì introdotto una sostanziale novità per il settore privato, estendendo l'istituto anche alle aziende dotate di un modello organizzativo ex d.lgs. 231/01.

In particolare, l'art. 2 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato) della l. 179/2017 prevede espressamente che:

1. All'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono: a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo (*abrogato*).

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.» (*abrogato*).

Il legislatore aveva già da tempo parzialmente introdotto la disciplina sul *whistleblowing* in alcuni specifici ambiti del settore privato, attraverso l'emanazione di atti legislativi di recepimento di normative europee, tra i quali si segnalano:

- il d.lgs. 8 maggio 2015, recante “recepimento della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013” (c.d. CRD IV) che ha introdotto modifiche al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB) e al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (TUF), prevedendo specifiche disposizioni per la segnalazione interna di eventuali violazioni normative da parte del personale delle banche.
- il d.lgs. 25 maggio 2017 n. 90 di recepimento della Quarta Direttiva Antiriciclaggio (Direttiva 2015/849/UE), in cui si evidenzia, per la prima volta nell'ambito della legislazione antiriciclaggio, la previsione di sistemi di *whistleblowing* che impone ai soggetti obbligati di adottare procedure idonee per la segnalazione al proprio interno, da parte di dipendenti o di persone in posizione comparabile, di violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;

- il d.lgs. 3 agosto 2017 n. 129 che recepisce la Direttiva (UE) 2016/1034 che modifica la direttiva 2014/65/UE (MiFID II) relativa ai mercati degli strumenti finanziari, che richiede la dotazione di procedure specifiche per la segnalazione di violazioni dell'attività svolta (c.d. *whistleblowing*), dettando altresì le procedure che i soggetti interessati sono tenuti a seguire al fine di effettuare segnalazioni all'Autorità di Vigilanza.

In data 9 marzo 2023, l'Italia ha recepito la Direttiva UE sul *Whistleblowing* (2019/1937), con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 24/2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale italiana il 15 marzo 2023. Le disposizioni del Decreto, che incidono notevolmente sull'ambito soggettivo e oggettivo del "*whistleblowing*" nonché sui canali di segnalazione (ora sia interna che esterna), si applicano:

1. ai soggetti del settore pubblico;
2. ai soggetti del settore privato che nell'ultimo anno:
 - a) hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
 - b) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, adottano modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.lgs. 231/2001 ("MOG");
 - c) pur avendo impiegato meno di 50 lavoratori subordinati, operano nei settori regolamentati a livello europeo (es. settore dei mercati finanziari o del credito).

Tale decreto, nel coacervo delle modifiche apportate al sistema di segnalazioni, ha, altresì, disposto l'abrogazione dei commi 2 ter e 2 quater dell'art.6 del d.lgs. 231/2001, sopra riportati. Al fine di dare attuazione concreta al dettato legislativo attualmente vigente, il modello organizzativo è stato redatto con la previsione di una procedura specifica relativa al canale di segnalazione interno, che tuteli adeguatamente il soggetto segnalante e gli eventuali altri soggetti indicati (es. facilitatore), indicando specificamente le modalità di inoltro delle segnalazioni, la funzione preposta alla gestione del sistema di *whistleblowing* nonché alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti.

6.1. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI - *WHISTLEBLOWING*

Nel rispetto delle disposizioni di legge per la tutela del Soggetto che segnalazioni violazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, la Società si è dotata di appositi canali – scritti e orali – attraverso i quali effettuare la segnalazione di violazioni, idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dell'eventuale facilitatore, del contenuto segnalazione nonché delle altre figure coinvolte/menzionate.

La Società assicura, altresì, la tutela da possibili atti ritorsivi, diretti o indiretti, ricollegabili alla segnalazione. La Società individua l'Organismo di Vigilanza quale soggetto cui compete la gestione e la ricezione di tali segnalazioni.

6.2. PRINCIPI GENERALI

- **Indipendenza e imparzialità del destinatario della segnalazione:** l'Organismo di Vigilanza svolge le proprie attività assicurando il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza, imparzialità e la dovuta obiettività, competenza e diligenza professionale.
- **Garanzia di riservatezza:** le procedure attraverso le quali si effettua la segnalazione devono garantire la riservatezza del segnalante, del facilitatore, degli altri soggetti coinvolti/menzionati nonché del contenuto della segnalazione, a eccezione dei casi in cui sia la normativa in vigore a

richiedere che venga esclusa. Nello specifico, l'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023 sancisce che l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa in materia di trattamento dei dati personali (GDPR). La tutela della riservatezza è garantita, inoltre, all'interno della società, da misure tecniche e organizzate volte alla corretta gestione, in osservanza al dettato normativo, della procedura di segnalazione interna.

- **Divieto di ritorsioni:** è nullo qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, devono essere comunicate esclusivamente all'ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata; procedendo all'annullamento della stessa misura ritorsiva e all'eventuale applicazione della sanzione amministrativa nei confronti del soggetto che ha adottato l'atto ritorsivo.

Le misure di tutela trovano applicazione solo nei confronti del segnalante in buona fede, di colui il quale abbia effettuato una segnalazione concernente una irregolarità o un illecito ritenendo altamente probabile, in base alle proprie conoscenze, che si sia verificato. Inoltre, simili misure di tutela trovano applicazione anche nei confronti del facilitatore, dei parenti entro il quarto grado di parentela o legate da uno stabile legame affettivo al *whistleblower* e che operano nel suo stesso contesto lavorativo, dei colleghi e delle persone giuridiche collegate al segnalante, nonché, infine, ai segnalanti anonimi, se successivamente identificati e soggetti a ritorsioni.

L'adozione di misure ritorsive, dirette e indirette, anche solo tentate o minacciate potranno essere denunciate dal segnalante all'ANAC, che informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

6.3. OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni di normative nazionali e del diritto dell'Unione Europea che ledono l'integrità dell'ente; ivi comprese sia condotte illecite rilevanti per il d.lgs. 231/2001, sia violazioni del Modello e del Codice Etico.

Non è richiesto che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che il fatto si sia verificato. È opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi utili a effettuare ricerche.

Non sono, invece, meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

Il concetto di "violazione", definito dall'art.2 del d.lgs. n.24/2023, è inteso come "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato" consistenti in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano in illeciti o atti riportati ai punti 3, 4, 5 e 6;

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei punti 3,4,5 e 6;

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: Appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati ai punti 3,4 e 5.

6.4. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

La procedura di segnalazione si snoda in diversi passaggi – di seguito illustrati – che devono essere posti in essere dal segnalante nell'inviare la segnalazione e dall'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dell'istruttoria.

Nello specifico, la segnalazione potrà avvenire mediante comunicazione scritta o orale, attraverso la piattaforma informatica adottata dalla società.

6.4.1 CANALE INTERNO

I Soci, gli Amministratori, i collaboratori, i consulenti, i prestatori di lavoro nonché i dipendenti o, in ogni caso, la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo inviano all'Organismo di Vigilanza le segnalazioni secondo le modalità di seguito esposte e nel rispetto della procedura adottata, non appena vengano a conoscenza degli eventi che le hanno generate.

Il segnalante accede, in forma libera, alla piattaforma informatica disponibile al link <https://wb.pcmgroupsrl.it/#/>. Successivamente, il segnalante effettua la scelta inerente alla tipologia di segnalazione, potendo effettuare una segnalazione in forma scritta, tramite la compilazione di apposito *format*, oppure in forma orale, mediante registrazione vocale. In ogni caso, la segnalazione deve indicare:

- la tipologia di segnalante (es. dipendente, collaboratore, fornitore, etc);
- la tipologia di violazione oggetto di segnalazione;
- una descrizione circostanziata dei fatti, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione;

- il soggetto nei confronti del quale è presunta la violazione, la sua unità organizzativa ed eventuali altre persone informate sui fatti;
- eventuale documentazione da allegare a sostegno della segnalazione;
- eventuale indicazione del proprio nominativo (che resterà, in ogni caso, visibile solo ed esclusivamente all'OdV).

In caso di segnalazione anonima, è opportuno indicare quantomeno un indirizzo e-mail e/o un recapito, ai fini della ricezione delle comunicazioni (di ricezione segnalazione; di riscontro; interlocutorie) da parte dell'OdV, come di seguito riportate.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la tutela dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente; il venir meno a tale obbligo rappresenta una grave violazione del Modello. Inoltre, quale soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, l'OdV è tenuto a:

- ✓ rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- ✓ mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante con facoltà di richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- ✓ dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- ✓ fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- ✓ mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

RICEZIONE E AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALEZIONE

L'OdV, ricevuta la segnalazione – in forma scritta o orale – ha l'obbligo di avvisare il segnalante dell'avvenuta ricezione della stessa, entro il termine di 7 giorni dalla ricezione. Tale avviso deve essere inoltrato al recapito indicato dal segnalante.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonima, qualora le stesse siano puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione possono essere equiparate alle segnalazioni ordinarie, consentendo, in ogni caso, un approfondimento delle violazioni riportate; seppur in assenza delle ordinarie comunicazioni al segnalante.

Terminata la fase relativa alla trasmissione dell'avviso di ricevimento, l'OdV procede all'analisi preliminare della segnalazione, avente a oggetto l'ammissibilità della stessa. In particolare, l'OdV è tenuto a valutare:

- la tipologia di segnalante e la sua legittimazione all'inoltro di segnalazioni;
- la tipologia di violazione e, nello specifico, che la stessa rientri nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto;
- la chiara indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto di segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i

dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- la chiara indicazione delle generalità o degli altri elementi idonei a consentire l'identificazione del Soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

In assenza di tali elementi, l'OdV può procedere a dichiarare l'inammissibilità della segnalazione e la conseguente archiviazione della stessa; dando comunicazione al segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione sia ritenuta ammissibile, l'OdV procede ad effettuare l'attività istruttoria, di seguito descritta.

ISTRUTTORIA E RISCONTRO AL SEGNALANTE

A seguito della segnalazione di violazione, dichiarata l'ammissibilità della stessa, l'OdV effettua opportune verifiche, analisi e valutazioni circa la fondatezza dei fatti segnalati.

In tale attività, l'OdV provvederà, a titolo esemplificativo, a:

- a) acquisire gli elementi informativi necessari alle valutazioni, nelle forme di richieste documentali e/o in sede di intervista;
- b) avviare analisi specifiche, avvalendosi di eventuali altre strutture competenti della Società (anche tramite attività di *audit*);
- c) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione;
- d) avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti esterni, mediante l'utilizzo del budget OdV.

Tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere adeguatamente tracciate e archiviate.

All'esito dell'attività istruttoria – o nel corso della stessa, qualora le tempistiche dell'attività istruttoria superino il termine di 3 mesi – l'OdV procede, alternativamente, ad archiviare la segnalazione per infondatezza della stessa, motivandone le ragioni, o a dichiarare fondata la segnalazione provvedendo a darne comunicazione al Datore di lavoro per i dovuti provvedimenti consequenziali.

L'OdV, in ogni caso, alla decorrenza dei tre mesi dalla ricezione della segnalazione è tenuto a riscontrare il segnalante. Tale riscontro potrà riguardare la definizione della segnalazione (fondatezza o archiviazione) oppure il prosieguo dell'attività istruttoria, con indicazione dell'attività svolta e di quella che intenderà svolgere. In tale ultimo caso, l'OdV è tenuto a comunicare, anche oltre il termine dei tre mesi, l'esito dell'attività istruttoria.

6.4.2. I CANALI DI SEGNALEZIONE ESTERNA

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023 – considerato il canale di segnalazione interno, come sopra descritto, attivo e conforme ai dettami del Decreto – la persona segnalante può ricorrere alla segnalazione mediante il canale esterno istituito dall'ANAC nei seguenti casi:

1. il segnalante ha effettuato una segnalazione interna cui non è stato dato seguito;

2. il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
3. il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Inoltre, il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono di seguito riportate:

1. a una segnalazione interna a cui l'ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
2. il segnalante ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
3. il segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
4. il segnalante effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

6.5. SANZIONI E PROVVEDIMENTI CONSEGUENZIALI

P.C.M. S.r.l. sanzionerà ogni comportamento illecito, ascrivibile al personale e ai collaboratori della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica successiva alla segnalazione.

La Società adotterà adeguati provvedimenti disciplinari, secondo quanto disposto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili, nei confronti di coloro che, a) a seguito di attività di verifica successiva a una segnalazione, risultino responsabili della violazione delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, nonché di quanto disposto dal Modello 231, dai suoi protocolli e dal Codice Etico; b) ometta volutamente di rilevare o riportare eventuali violazioni o adotti – o minacci di adottare – ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni. I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

6.6. TUTELA DEL SEGNALANTE E OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

A tutela del segnalante la Società si impegna al rispetto dei seguenti obblighi:

- le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;

- l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati (titolare e responsabile del trattamento dei dati, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 e codice in materia di protezione dei dati personali ex D.Lgs. n. 196/2003);
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità; è dato comunque avviso alla persona segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati;
- è tutelata altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante;
- la tutela dalle ritorsioni è prevista anche per le segnalazioni o denunce all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazioni pubbliche anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni;
- le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Le tutele sopra indicate non sono garantite al segnalante quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In questi casi al segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

6.7. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutte le Funzioni e gli organi coinvolti nelle attività disciplinate dalla procedura sulle segnalazioni assicurano, ciascuna per quanto di propria competenza, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, l'OdV cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le segnalazioni e assicura l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di due anni dalla ricezione.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

A. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, II comma, lett. e) e l'art. 7, IV comma, lett. b) del D.lgs. n. 231 del 2001 prevedono la necessaria adozione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione. Per valersi dell'efficacia esimente del Modello, quindi, l'ente deve non solo adottare, ma anche efficacemente attuare un adeguato sistema sanzionatorio, nel caso in cui siano poste in essere violazioni del Codice Etico o delle procedure previste dal Modello.

La Società adotta un sistema di sanzioni commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, al fine di rendere efficiente l'azione di presidio dell'Organismo di Vigilanza e garantire l'effettività del Modello stesso. Il sistema disciplinare ha una funzione preventiva, operando come presidio interno all'impresa, ed è diretto a contrastare comportamenti prodromici al reato.

Tale sistema disciplinare si rivolge a tutti i dipendenti della Società con qualsivoglia funzione e qualifica, nonché, ai professionisti che erogano prestazioni nell'interesse della Società, ai collaboratori, agli amministratori, ai sindaci/revisori, ai procuratori, ai consulenti, ai fornitori e, infine, a qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto della Società.

La Società non accetta alcun comportamento e/o omissione in violazione delle disposizioni del presente Modello, anche se compiuto nell'interesse e/o a vantaggio della Società. Conseguentemente, ogni atto posto in essere, nonostante le contrarie disposizioni del Modello, costituirà oggetto di intervento ai sensi del presente sistema, fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 Legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

La Società adotta un sistema sanzionatorio del tutto autonomo e indipendente dal sistema sanzionatorio esterno (penale o amministrativo), in quanto è diretto a sanzionare chiunque violi una norma del Modello organizzativo o assuma comportamenti contrari ai principi del Codice Etico, sebbene dalla violazione scaturisca o meno la commissione di un reato.

B. INFORMAZIONE

Al fine di garantire la massima efficacia, il presente sistema disciplinare è pubblicato, nella sua versione completa, nel *cloud* aziendale e/o affisso presso le sedi della Società, o comunque in luogo accessibile a tutti. È, altresì, distribuito all'Amministratore, all'Organismo di Vigilanza, ai dipendenti, e portato a conoscenza dei soggetti terzi (collaboratori, consulenti, *business partner*, ecc.). Sarà, poi, cura della Società informare i dipendenti, mediante comunicato interno, dell'approvazione del sistema disciplinare e della possibilità di prenderne visione presso gli uffici delle risorse umane.

C. REQUISITI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

In accordo con le Linee guida per la costruzione dei Modelli 231 redatte da Confindustria e seguendo le indicazioni dottrinali e giurisprudenziali sul punto (cfr. Corte cost., 29 maggio 1995, n. 220), il sistema disciplinare adottato dalla Società risponde a precisi requisiti.

Per completezza espositiva va sottolineato che, sebbene molti dei principi che saranno di seguito richiamati sono espressamente enunciati solo in relazione al lavoro subordinato (art. 2106 c.c.; art. 7 L. 300/1970, recante il cd. Statuto dei Lavoratori), la giurisprudenza costituzionale ne ha sancito l'applicabilità nello svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro, anche autonomo o professionale.

- **Requisito dell'autonomia.** Il sistema disciplinare si aggiunge a quello esterno, penale o amministrativo, e mira a sanzionare le violazioni del Modello indipendentemente dal fatto che da esse sia scaturita la commissione di un reato.
- **Principio di tipicità.** Alla tipicità delle violazioni, segue il principio di tipicità delle sanzioni. Il Modello individua nel dettaglio le misure disciplinari da applicare a chiunque non osservi le misure organizzative adottate, ricollegando a ciascuna violazione o gruppo di violazioni le sanzioni applicabili, in una prospettiva di gravità crescente.
- **Forma scritta.** Il sistema disciplinare è redatto per iscritto e adeguatamente divulgato mediante una puntuale e capillare informazione e formazione dei destinatari.
- **Principio di proporzione.** Il potere disciplinare deve essere esercitato in modo coerente al fatto addebitato, per commisurare a esso, se ritenuto sussistente, la sanzione da irrogare, parametrandola alla sua maggiore o minore gravità. Pertanto, non sono ammissibili meccanismi sanzionatori che non prevedono la possibilità di una graduazione secondo la gravità del fatto addebitato.
- **Principio del contraddittorio.** La valutazione dell'addebito, necessariamente prodromica all'esercizio del potere disciplinare, non è un mero processo interiore e interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale – avendo conosciuto l'addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa.

D. DESTINATARI

Sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni del Modello e all'osservanza del Codice Etico, e sono quindi destinatari del presente sistema disciplinare:

- a) i soggetti che nell'ambito della Società rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (**soggetti apicali**);
- b) le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (**dipendenti**);
- c) altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società od operano direttamente o indirettamente per essa (**terzi destinatari**).

E. COMPORTAMENTI SANZIONABILI

Costituiscono violazione del Modello e dei suoi protocolli:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello, ovvero l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal Modello, nell'espletamento delle attività connesse ai processi sensibili che:
 - espongono la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;

- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. 231/2001;
- siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

Costituiscono violazione del Codice Etico: la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività connesse ai processi sensibili.

F. CRITERI DI SCELTA DELLE SANZIONI

Nell'irrogare le sanzioni si deve tenere conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado di esigenze da soddisfare nel caso concreto.

In particolare, si dovrà tener conto di:

- a) volontarietà o involontarietà del comportamento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato alla Società;
- d) entità del danno creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari negli ultimi cinque anni;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

G. TIPOLOGIE DI SANZIONI APPLICABILI

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

Le norme e i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei protocolli a esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno alla compagine societaria una posizione "apicale".

A norma dell'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'ente.

A seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura del rapporto, il mancato rispetto delle prescrizioni da parte dei soggetti apicali è sanzionato, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

Amministratore:

- **nota di biasimo;**
- **diffida scritta al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;**
- **decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50%;**
- **revoca dell'incarico.**

Le violazioni del presente Modello commesse con dolo dai soggetti in posizione apicale determinano in ogni caso la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica. Per tali soggetti, le inosservanze al Codice Etico, al presente Modello e ai connessi protocolli operativi, costituiscono lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando l'esercizio da parte della Società dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione – nei casi più gravi – del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

Quando le violazioni sono commesse dall'Amministratore, sarà l'Assemblea dei soci ad adottare il provvedimento, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere l'azione di responsabilità, così come prevista dal codice civile.

Eventuali Dirigenti e Consiglieri con delega di funzioni ex art. 16 D.lgs. 81/08

- **richiamo scritto, in caso di violazioni non gravi.** Per violazione non grave deve intendersi ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione,** qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- **licenziamento con preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando si commettono gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, quali possono essere quelle di seguito elencate, a titolo di riferimento, e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:
 - quando, dalla violazione del Modello, dei suoi protocolli o del Codice, sia conseguito un danno patrimoniale per la Società o la stessa sia stata esposta a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
 - quando non avvertano tempestivamente i vertici di eventuali irregolarità, poste in essere da parte di sottoposti o appartenenti alla struttura di competenza, che determinino un danno patrimoniale alla Società o espongano la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali o dell'immagine;
 - quando effettui, con intenti fraudolenti, elusioni delle disposizioni e dei principi contenuti nel Modello, nei suoi protocolli e nel Codice;
- **licenziamento senza preavviso.** Tale sanzione sarà comminata quando i dirigenti apicali/procuratori commettono infrazioni così gravi da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia e non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro o che commettono condotte che costituiscono reato.

La Società ha individuato, in maniera esemplificativa e non esaustiva, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231, qui di seguito riportate, alle quali sono associate sanzioni, mutate dai CCNL applicati in azienda, irrogabili con le dovute peculiarità e graduazioni nei confronti di tutti i soggetti "apicali", destinatari del presente Modello.

Tipologie di condotta dei soggetti “apicali”	Possibili sanzioni
Inosservanza dei protocolli e procedimenti di programmazione della formazione delle decisioni dell’Organo Dirigente	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo sospensione
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell’Organo Dirigente nelle attività organizzative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo sospensione
Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l’acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo sospensione
Inosservanza dell’obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione nelle ipotesi più gravi - Revoca se si realizza il reato presupposto
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Revoca - Sospensione nelle ipotesi particolarmente lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell’OdV, impedimento ingiustificato dell’accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate
Omissione nell’osservanza, nell’attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Richiamo ed intimazione a conformarsi - Sospensione - Revoca nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Sospensione - Revoca in caso di recidiva dopo la sospensione

Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse da altri soggetti apicali	- Richiamo ed intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono reiterate
Omessa valutazione e mancata presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'OdV nelle attività di competenza di soggetti apicali	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate - Revoca in caso di recidiva dopo la sospensione

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SUBORDINATI

Ai dipendenti sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti in posizione apicale che violano le prescrizioni del Modello e del Codice, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della L. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL dei settori di appartenenza, nel rispetto del principio di gradualità della sanzione e di proporzionalità e offensività della gravità dell'infrazione.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nello specifico si applica:

- **rimprovero verbale**, quando si realizza una violazione di lieve entità delle procedure previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **ammonizione scritta**, si applica quando vi è la reiterata violazione di una lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo;
- **multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione**, qualora sia commessa, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, altra irregolarità. Detto provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni più gravi, sempre che da tale violazione non derivi un pregiudizio alla normale attività della Società;
- **sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 7 giorni**, qualora la violazione commessa determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. Tale provvedimento si applica, altresì, nei casi in cui, pur non trattandosi di infrazioni così gravi da rendere applicabile una maggiore sanzione, esse abbiano, comunque, rilievo tale da non trovare adeguata collocazione tra le violazioni descritte nei punti precedenti;
- **licenziamento con preavviso**, in caso di grave violazione del Modello o del Codice tale da configurare un notevole inadempimento. Detto provvedimento è adottato dal Datore di lavoro;
- **licenziamento senza preavviso**, qualora la violazione commessa sia di gravità tale da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia con la Società e da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. Detto provvedimento è adottato dal Datore di lavoro.

La Società ha individuato, in maniera esemplificativa e non esaustiva, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231, qui di seguito riportate, alle quali sono associate sanzioni, mutate dai CCNL applicati in azienda, irrogabili con le dovute peculiarità e graduazioni nei confronti di tutti i soggetti "subordinati", destinatari del presente Modello.

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	Possibili sanzioni
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative	- Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	- Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto	- Rimprovero scritto - Multa
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso - Licenziamento senza preavviso
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso - Licenziamento senza preavviso Nei casi più lievi: - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto

Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione - Trasferimento - Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali	- Rimprovero scritto - Multa
Omessa informativa all’OdV ed alle funzioni nonché all’Organo Dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività	- Rimprovero scritto - Multa

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI

L’inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello 231 e nel Codice Etico da parte dei soggetti terzi (*business partner*, consulenti, fornitori, ecc.) può determinare, nei loro confronti e in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- **diffida** al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- **risoluzione del relativo contratto**, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall’applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231 del 2001 qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa a una situazione oggettiva di pericolo per la integrità dei beni aziendali.

Nell’ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali **apposite clausole** volte a prevedere, in caso di violazione del Modello 231, l’applicazione delle misure sopra indicate. La Società ha individuato, in maniera esemplificativa e non esaustiva, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231, qui di seguito riportate:

Tipologie di condotta dei soggetti esterni (outsourcers, consulenti, ecc.)	Possibili sanzioni
Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l’attuazione delle decisioni dell’Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.
Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l’acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.

Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	- Richiamo ed intimazione a conformarsi
Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	- Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	- Richiamo ed intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.
Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	- Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. - Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale
Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse nel rapporto in atto, da qualsiasi soggetto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate
Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'OdV su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio di reato presupposto	- Richiamo e intimazione a conformarsi - Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate

H. MODALITÀ DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento finalizzato all'applicazione di una sanzione disciplinare ha inizio con la rilevazione da parte dell'Organismo di Vigilanza di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, acquisiti nell'espletamento della propria attività di vigilanza e verifica, o a seguito di segnalazione.

Il procedimento è caratterizzato da una prima fase c.d. **pre-istruttoria**, diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase è condotta dall'Organismo di Vigilanza che, per la valutazione delle violazioni

scoperte o denunciate, può avvalersi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto del giudizio. Se la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata, l'OdV archivia il procedimento con motivazione che è riportata nella relazione annuale. In caso contrario, l'OdV deve compilare una relazione scritta contenente la descrizione della condotta contestata, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, gli estremi del soggetto autore della violazione, eventuali documenti comprovanti la violazione e, infine, una propria proposta in merito alla sanzione più opportuna da comminare nel caso concreto. La relazione deve essere indirizzata al Datore di lavoro e ad eventuali altri soggetti individuati dall'OdV.

Entro dieci giorni dalla relazione dell'OdV, gli organi competenti devono convocare tramite comunicazione scritta che dia certezza della data di ricevimento, il soggetto interessato dinanzi un'apposita commissione. Tale comunicazione deve contenere la contestazione della violazione che è mossa al soggetto e l'avviso che l'interessato può formulare eventuali rilievi, sia scritti che orali.

Si apre così la **fase istruttoria**, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'OdV. La commissione deve essere riunita entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'OdV, e deve essere composta da almeno tre membri, con la partecipazione del Datore di lavoro e di un componente dell'Organismo di Vigilanza.

In occasione dell'adunanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni. Il Datore di lavoro è il soggetto cui compete, sulla scorta degli elementi acquisiti, la determinazione della sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

8.SISTEMA DI FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Per una piena efficacia del presente Modello e della corretta osservanza del Codice Etico deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione di entrambi gli strumenti normativi, nonché di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal Decreto 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (mappatura delle aree/attività a rischio di reato, normativa e/o procedure che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, flussi informativi e segnalazioni da parte e all'Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico).

A. INFORMAZIONE DEL PERSONALE/ DIFFUSIONE

La Società si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; spazio *internet/intranet/cloud aziendale* dedicato al Modello 231 e al Codice Etico) la più ampia informativa sulle tematiche legate alla prevenzione dei reati che possano comportare la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto.

Per tale ragione, viene garantita la divulgazione, attraverso diversi canali comunicativi, del presente documento e del Codice Etico, con un diverso grado di approfondimento, in relazione al livello di coinvolgimento delle risorse umane nelle aree sensibili e strumentali alla potenziale commissione dei reati rilevanti per il Decreto.

La componente del Modello relativa al sistema disciplinare dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art 7 dello Statuto dei Lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un set informativo, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo deve contenere, oltre ai documenti di norma consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello 231 e il D.lgs. 231/2001.

I dipendenti sono tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del set informativo nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

È, inoltre, necessario prevedere analoga informativa e pubblicità del Modello 231 per i collaboratori esterni (es. consulenti), nonché per i collaboratori a contratto, cosiddetti parasubordinati, e *outsourcer*, secondo modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, o attraverso consegna cartacea del Modello e del Codice Etico (con ricevuta di presa visione) ed eventualmente distinguendo, in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta, in relazione ai rischi di reato presupposto del D.lgs. 231/2001.

B. FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto legislativo 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

Il piano di formazione, in linea generale, prevede l'utilizzo di diverse modalità di erogazione, funzionali alla posizione – “apicale” o “subordinata” – dei destinatari e, soprattutto, del grado di rischio penale ipotizzato nell'area in cui operano (seminari mirati, prodotti *e-learning*, formazione in aula su specifici protocolli di prevenzione del rischio, ecc.).

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto. La partecipazione alle attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso, tenendo in considerazione quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi.

La formazione è programmata dalla Società in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.