

MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO EX
D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231 (IL “DECRETO”)
DELLA SOCIETÀ E DEL GRUPPO
PIANOFORTE HOLDING S.p.A.

Il presente documento, denominato “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (anche il “**Modello**”), è adottato da Pianoforte Holding S.p.A. (“**PH**” ovvero la “**Società**”) e da applicarsi a tutte le società del Gruppo ed, in particolare, ad INTICOM S.p.A. (“**Inticom**”) e KUVERA S.p.A. (“**Kuvera**”) ed è stato redatto in attuazione dei disposti di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Aggiornamento e revisione anno 2022

PARTE GENERALE

INDICE

SEZIONE PRIMA IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	3
1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	3
1.2 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001	13
1.3 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI.....	14
1.4 LE SANZIONI.....	16
1.5 DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	16
SEZIONE SECONDA CODICE ETICO.....	18
SEZIONE TERZA.....	
ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 - D. LGS. 231/2001	25
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
3.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
3.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
3.4 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA... ..	27
3.5 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
3.6 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.....	29
3.7 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
3.8 <i>REPORTING</i> NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI	33
SEZIONE QUARTA CODICE SANZIONATORIO.....	34

SEZIONE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 IL DECRETO. IL REGIME DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L'entrata in vigore del Decreto disciplinante la *“responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* ha segnato un momento di innovazione significativo nell'ambito dell'ordinamento pubblicistico penale.

Esso, infatti, istituisce, per la prima volta, una forma di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche per i fatti di reato materialmente commessi, nel loro *“interesse”* o a loro *“vantaggio”* (art. 5, comma 1), da soggetti inseriti stabilmente nell'organizzazione e, precisamente:

a) da soggetti operanti in posizione apicale (vale a dire, ai sensi dell'art. 5, comma 1, *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente”*);

b) da soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza ad opera di persone operanti in posizione di vertice.

In sostanza, accanto alla responsabilità penale dell'autore del reato, si colloca un'autonoma responsabilità dell'ente per il fatto altrui.

I destinatari della nuova disciplina sono *“gli enti forniti di personalità giuridica, le Società, le associazioni anche prive di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale”*. Le disposizioni non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'ente non è, tuttavia, chiamato a rispondere per ogni reato commesso da soggetti aziendali, ma solo per quei reati che sono previsti tassativamente dal Decreto e come di seguito indicati.

Il Decreto detta norme in ordine alla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il legislatore ha inteso adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione, nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

I reati presupposto a cui il Decreto si riferisce sono quelli previsti dalla Sez. III del Capo I dello stesso (artt. 24 e ss.). Nel suo testo originario il Decreto si riferiva soltanto ad alcuni **reati contro la Pubblica Amministrazione** (art. 24 e art. 25), in particolare:

a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24 del Decreto);

b) concussione e corruzione (art. 25 del Decreto).

Tuttavia, dalla sua entrata in vigore fino ad oggi, l'ambito di applicazione del Decreto ha subito estensioni di importanza progressivamente maggiore e di rilevanza significativa per gli intermediari bancari e finanziari, includendo, nei reati presupposto al Decreto, le seguenti ulteriori tipologie di reati:

c) reati contro la fede pubblica - Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo: un primo intervento si è avuto con la *Legge n. 409 del 23 novembre 2001*, contenente "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", con la quale è stato inserito un art. 25-*bis* nel corpo del Decreto, che estende agli enti la responsabilità per i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;

d) reati societari: segue il D.Lgs. n. 61 dell'11 aprile 2002, concernente la "*Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*", che ha inserito l'art. 25-*ter* nel testo del Decreto, estendendo agli enti la quasi totalità dei nuovi reati societari riformulati agli artt. 2621 ss. c.c.. La *Legge sulla Tutela del Risparmio n. 262 del 28 dicembre 2005* ha aggiornato e esteso tali reati e, di conseguenza, anche gli illeciti amministrativi degli enti, nonché ha aggiornato le relative sanzioni pecuniarie per gli enti, che sono state raddoppiate, e, da ultimo, la legge n. 69 del 2015 ha nuovamente

modificato l'art. 25-ter del Decreto mediante la riformulazione dell'art. 2621 c.c. e l'introduzione degli artt. 2621-bis e 2621-ter c.c.;

e) delitti informatici e trattamento illecito dei dati: successivamente, nella *Legge n. 48 del 18 marzo 2008 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica"*, sottoscritta a Budapest il 23 novembre 2001, e "*Norme di adeguamento dell'ordinamento interno*" è stato introdotto nel Decreto l'art. 24-bis "*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*";

f) delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico: un ulteriore intervento estensivo è quello della *Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo"*, sottoscritta a New York il 9 dicembre 1999, e "*Norme di adeguamento dell'ordinamento interno*" che, con l'art. 3, ha introdotto, nel testo del Decreto, l'art. 25-quater - *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (qualora commessi ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico)*;

g) delitti contro la personalità individuale (tratta di persone e pedo-pornografia) e **delitti contro la vita e l'incolumità individuale:** altro intervento estensivo in ordine di tempo è stato attuato attraverso la *Legge n. 228 dell'11 agosto 2003*, relativo alle misure contro la tratta di persone, che, con l'art. 5, ha introdotto, nel testo del Decreto, l'art. 25-quinquies - *Sanzioni amministrative nei confronti di persone giuridiche, società e associazioni per delitti contro la personalità individuale*. Ulteriori interventi in materia sono stati successivamente introdotti attraverso la *Legge n. 38 del 6 febbraio 2006 "Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet"*, che con l'art. 10 ha aggiornato l'art. 25-quinquies del Decreto attraverso la *Legge n. 7 del 9 gennaio 2006*, che, con l'art. 8, ha introdotto l'art. 25-quater.1 (*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*) nel testo del Decreto;

h) reati di abuso di mercato (reati finanziari): la *Legge n. 62 del 18 aprile 2005* (Legge Comunitaria 2004) con l'art. 9 ha introdotto, nel corpo del Decreto, l'art. 25-sexies - *Abusi di mercato*, estendendo agli enti la responsabilità amministrativa per i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti nel D.Lgs. n. 58/1998 - Testo Unico della Finanza (Parte V Sanzioni – Titolo I-bis "*Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato*" - Capo II Sanzioni Penali). Tale intervento normativo ha inoltre introdotto analoga responsabilità amministrativa degli enti per gli

illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 187-*quinquies* del D.Lgs. n. 58/1998 Testo Unico della Finanza con riferimento agli illeciti amministrativi previsti nella Parte V Sanzioni – Titolo I-*bis* “Abuso di informazioni privilegiate e manipolazione di mercato” - Capo III Sanzioni Amministrative);

i) reati transnazionali: nuova estensione dell’area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dalla *Legge n. 146 del 16 marzo 2006* di “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”, adottati dall’Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, la quale, all’art. 10, ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di “reato transnazionale”;

l) reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l’art. 9 della *Legge n. 123 del 3 agosto 2007* ha inserito, nel corpo del Decreto, l’art. 25-*septies* introducendo la responsabilità amministrativa dell’ente in caso di commissione del reato di lesioni od omicidio colposo in violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

m) antiriciclaggio: il D. Lgs. 231 del 16 novembre 2007, che recepisce la III Direttiva europea antiriciclaggio, ha poi introdotto, nel corpo del Decreto, l’art. 25-*octies* (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e, da ultimo, con la *Legge n. 186 del 2014*, la nuova figura di “autoriciclaggio”;

n) delitti di criminalità organizzata: le fattispecie di delitto di “Associazione per delinquere” (art. 416 c.p.), “Associazione di tipo mafioso” (art. 416-*bis* c.p.), “Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri” (art. 291-*quater* T.U. di cui al D.P.R. n. 43/1973) e “Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope” (art. 74 T.U. di cui al D.P.R. n. 309/1990) sono previsti, in relazione alla responsabilità amministrativa degli enti, dall’art. 10 della *Legge n. 146/2006*. Tali delitti rilevano quando aventi la natura di reato transnazionale ai sensi dell’art. 3 della *Legge n. 146/2006*. Tuttavia, a seguito dell’inserimento nel Decreto dell’art. 24-*ter*, i citati delitti rilevano, ai fini della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, anche laddove non aventi il carattere di reato transnazionale;

o) delitti contro l’industria e il commercio: a tutela dell’ordine economico e del diritto individuale al libero svolgimento dell’attività imprenditoriale, la *Legge n. 99 del 23 luglio*

2009 ha introdotto l'art. 25-*bis*.1 del Decreto, rubricato "Delitti contro l'industria e il commercio";

p) delitti in materia di violazione del diritto d'autore: altra estensione dell'area applicativa della responsabilità amministrativa degli enti è stata operata dall'art. 15 della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 che ha introdotto l'art. 25-*novies* all'interno del Decreto;

q) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 (pubblicata sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2009), concernente la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione", adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché "Norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale", all'art. 4 ha introdotto nel Decreto l'art. 25-*decies* che prevede la responsabilità degli enti per i reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377-*bis* c.p.;

r) reati ambientali: il D. Lgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha dato attuazione alla direttiva 2008/99/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 19 novembre 2008 sulla tutela penale dell'ambiente, nonché alla direttiva 2009/123/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 ottobre 2009 relativa all'inquinamento dei mari, introducendo, all'interno del Decreto, l'art. 25-*undecies*. Da ultimo, la legge n. 68 del 2015 ha esteso l'ambito dei reati ambientali alle seguenti fattispecie: **i)** Inquinamento ambientale (inteso quale compromissione o deterioramento significativo e misurabile dello stato preesistente); **ii)** Disastro ambientale ovvero un'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema; **iii)** Impedimento del controllo ed omessa bonifica; **iv)** Associazione a delinquere (comune o mafiosa) aggravata e finalizzata al traffico ed abbandono di materiali ad alta radioattività; **v)** Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;

s) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 109 del 16 luglio 2012, che amplia i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal Decreto.

Il D. Lgs. 109/2012, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano

cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ha, tra l'altro, disposto l'introduzione nel Decreto dell'art. 25-*duodecies*;

t) con la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, viene compreso nel catalogo di cui agli articoli 24 e seguenti, anche la fattispecie di **REATO DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO DEL LAVORO**, commesso nell'interesse ed a vantaggio dell'ente e con gli altri presupposto oggettivi e soggettivi di cui agli articoli 5, 6 e 7 del Decreto. La sanzione pecuniaria a carico dell'ente responsabile del reato di caporalato è stabilita tra **400 quote e 1.000 quote**;

u) corruzione tra privati: la Legge n. 190/2012 ha riformulato il testo dell'art. 2635 c.c., modificandone altresì la rubrica in «Corruzione tra privati» (in luogo dell'Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità). Si prevede ora che *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni”*. Ai sensi della Legge n. 190/2012 sono stati quindi modificati gli articoli 25 e 25-*ter* del Decreto ed, infine, con il D. Lgs. 38/2017, l'introduzione dell'art. 2635-*bis* del codice civile introduce invece una fattispecie diversa, quella di **ISTIGAZIONE ALLA CORRUZIONE TRA PRIVATI**, che si articola in due ipotesi: “1. Offerta o promessa di denaro o altra utilità non dovute ai soggetti apicali o aventi funzione direttiva in società o enti privati finalizzata al compimento o alla omissione di un atto in violazione degli obblighi inerenti all'ufficio o degli obblighi di fedeltà, quando l'offerta o la promessa non sia accettata (comma 1); 2. Sollecitare, per sé o per altri, anche per interposta persona, una promessa o dazione di denaro o di altra utilità, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, qualora la sollecitazione non sia accettata (comma 2). Per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 c.c., si applica all'ente la sanzione pecuniaria da **400 A 600 QUOTE** (anziché da 200 a 400); per l'istigazione alla corruzione da **200 A 400 QUOTE**. Quindi, in termini pratici, la sanzione pecuniaria edittale, nel massimo, può giungere sino a 900.000,00 euro nel primo caso e ad euro 600.000,00 nel secondo”.

I SUCCESSIVI REATI PRESUPPOSTO

Successivamente alle ultime attività di aggiornamento e revisione del Modello, l'elenco dei reati presupposto di cui al Decreto è stato ampliato, come segue:

- i) La **Legge 9 gennaio 2019, n. 3**, rubricata “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, è intervenuta sul testo del Decreto, inasprendo le sanzioni applicabili per i reati presupposto di cui all'art. 25 del Decreto ed includendo nel novero il reato di cui all'art. 346 bis del codice penale, rubricato “**TRAFFICO DI INFLUENZE ILLECITE**”.
- ii) **Reato in materia di frode in competizioni sportive (art. 25 *quaterdecies* del Decreto, aggiunto dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39)**. Tale estensione normativa punisce il reato di **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI DI AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI DISPOSITIVI VIETATI**.
- iii) Il Decreto Legge n. 124 del 26 ottobre 2019 il c.d. “Decreto Fiscale” convertito con la L. n. 157 del 2019, ha introdotto ***l'art. 25-quinquiesdecies (REATI TRIBUTARI)***, il quale prevede che in relazione alla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto, dall'articolo 2 del D. Lgs. 10 marzo 2000, n.74, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote, in particolare prevedendo le seguenti sanzioni:
 - i. **DICHIARAZIONE FRAUDOLENTE MEDIANTE USO DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro: fino a 500 quote;
 - ii. **DICHIARAZIONE FRAUDOLENZA MEDIANTE USO DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro: fino a 400 quote;
 - iii. **DICHIARAZIONE FRAUDOLENTE MEDIANTE ALTRI ARTIFICI**: fino a 500 quote;
 - iv. **EMISSIONE DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** per importi uguali o superiori a 100 mila euro: fino a 500 quote;

- v. **EMISSIONE DI FATTURE O ALTRI DOCUMENTI PER OPERAZIONI INESISTENTI** per importi inferiori a 100 mila euro: fino a 400 quote;
- vi. **OCCULTAMENTO O DISTRUZIONE DI DOCUMENTI CONTABILI**: fino a 400 quote;
- vii. **SOTTRAZIONE FRAUDOLENTA AL PAGAMENTO DI IMPOSTE**: fino a 400 quote.

Oltre alle sanzioni interdittive di cui all'art. 9 del Decreto e di seguito illustrate nel corpo del presente documento

Successivamente, in data 29 novembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio*".

Questo provvedimento introduce l'**art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)** nel Decreto, contemplando i seguenti nuovi reati presupposto:

- i) **Art. 493-ter c.p. "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti"** (sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote);
- ii) **Art. 493-quater "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti"** (sanzione pecuniaria sino a 500 quote);
- iii) **Art. 640-ter "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale** (sanzione pecuniaria sino a 500 quote).

In precedenza, con il **D. Lgs. 75/2020** sono stati contemplati nel catalogo dei reati presupposto di cui al Decreto, le seguenti fattispecie:

- i) Delitto di frode nelle pubbliche forniture di cui all'art. 356 c.p.;
- ii) Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo di Garanzia e del Fondo Europeo Agricolo di Sviluppo;
- iii) Peculato ai sensi dell'art. 314 c.p.c. e di peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p.;

- iv) Abuso d'ufficio ex art. 323 c.p.;
- v) Gravi frodi IVA, in materia di dichiarazione infedele (ex art. 4 del D. Lgs. 74/2000) ed indebita compensazione – specificando che per “grave frode IVA” si intende una infrazione o condotta illecita posta in essere all'interno di almeno due paesi comunitari e punibile se l'ammontare dell'evasione non è inferiore ad Euro 10 milioni;
- vi) Reato di contrabbando di cui al D.P.R. 43/1973.

Ne deriva che, ad oggi, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui una delle fattispecie criminose sopra menzionate venga commessa dal soggetto aziendale operante in posizione apicale ovvero sottoposto alla direzione o vigilanza di soggetti apicali.

Quanto ai criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa all'ente deve sinteticamente osservarsi quanto segue.

In merito ai criteri oggettivi di attribuzione all'ente della responsabilità amministrativa, tre sono le condizioni previste dal Decreto, che consentono di collegare, ai fini della responsabilità, il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso “nell'interesse” o “a vantaggio” dell'ente;
- gli autori devono essere persone fisiche qualificate dalla posizione ricoperta in seno all'ente (di vertice o subordinata);
- tali soggetti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Nell'ipotesi in cui gli autori del reato abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, la responsabilità dell'ente è infatti esclusa. Invero, il fatto che il reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo di soggetti diversi dall'ente recide il collegamento che riconduce il fatto criminoso alla persona giuridica.

In tal caso, rimane del tutto indifferente anche l'eventuale vantaggio che l'ente può avere comunque tratto dal reato.

Per contro, nel caso in cui l'autore materiale abbia agito anche solo parzialmente nell'interesse dell'ente, il reato commesso darà luogo, comunque, a responsabilità amministrativa dell'ente medesimo. In merito ai criteri soggettivi di attribuzione della

responsabilità all'ente, i parametri da valutare variano, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto aziendale operante in posizione di vertice ovvero da un soggetto aziendale operante in posizione subordinata.

Se il reato è stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, dirigenza o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione apicale), l'esenzione da responsabilità dell'ente discende dalla prova delle seguenti quattro circostanze:

a) che, prima della commissione del fatto, siano stati adottati ed efficacemente attuati modelli di gestione ed organizzazione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) che il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli anzidetti sia stato affidato ad un apposito organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) che gli autori del reato abbiano tenuto le condotte illecite eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione predisposti;

d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (cfr. art. 6 comma 1 del Decreto).

L'intento del legislatore è, infatti, quello di ancorare la responsabilità dell'ente alla mancata adozione o al mancato rispetto di misure precauzionali, finalizzate a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti aziendali operanti in posizione di vertice e le cui condotte sono espressione della complessiva politica aziendale della Società o dell'ente.

Se il reato è stato commesso da persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza, l'ente è responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (cfr. art. 7 comma 1 del Decreto).

Ciò significa che l'ente, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare di avere osservato gli obblighi di vigilanza. In merito, la legge puntualizza che *“in ogni caso 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, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”* (cfr. art. 7 comma 2 del Decreto).

La disposizione in oggetto costruisce una sorta di presunzione a favore dell'ente, nel senso che, a differenza dell'ipotesi in cui il reato è commesso da soggetti operanti in posizione di vertice, se il reato è commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale, sarà onere del Pubblico Ministero provare la mancata adozione e l'efficace attuazione del Modello di organizzazione.

1.2 LA PREDISPOSIZIONE DI UN SISTEMA DI CONTROLLO IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX ART. 6 D. LGS. 231/2001

Il punto chiave della disciplina normativa di cui al Decreto è rappresentato dai modelli di organizzazione e gestione, la cui adozione ed efficace attuazione, in fase anteriore alla commissione di un reato, comporta l'esenzione da responsabilità della persona giuridica. L'art. 6 comma 2 del Decreto precisa le caratteristiche cui devono rispondere i modelli in oggetto.

I modelli di organizzazione devono, in particolare, ottemperare alle seguenti linee-guida:

- individuazione della sfera di attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. mappatura del rischio);
- previsione di protocolli e procedure diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in funzione della prevenzione del rischio - reato;
- statuizione di norme di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- previsione di un sistema disciplinare adeguato, al fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'attenta lettura delle disposizioni già citate e, segnatamente, degli artt. 6 e 7 del Decreto, consente altresì di formulare un'ultima considerazione in punto ai modelli di organizzazione.

Il Decreto in esame prevede modelli organizzativi distinti in relazione alla qualità soggettiva rivestita dagli autori del reato (soggetti apicali ovvero soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza).

Tuttavia, la tipologia dei reati presupposto disciplinati nel Decreto non sembra consentire una netta distinzione tra fattispecie criminose la cui commissione appaia più facilmente ascrivibile a soggetti apicali ovvero a soggetti subordinati.

L'unica eccezione a tale considerazione potrebbe apparire riconducibile a taluni reati societari, i quali, in ragione della loro natura di reati "propri", appaiono ascrivibili unicamente a determinati soggetti (amministratori, direttori generali, sindaci, liquidatori, revisori, soci).

Sicché, l'assenza di una qualifica formale in capo all'autore del reato potrebbe, comunque, non comportare un'automatica esenzione di responsabilità.

Inoltre, occorre altresì evidenziare come gli stessi reati "propri" possano ben essere commessi da "chiunque" (dipendente o meno), a titolo di concorso eventuale.

In ragione di quanto detto, la Società, ai fini della redazione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo, ha ritenuto preferibile individuare, previa mappatura delle aree societarie a rischio, delle norme di condotta, dei protocolli e delle procedure in relazione alle attività dalla stessa svolte e non alla tipologia dei soggetti coinvolti, sì da prevenire tutte le ipotesi di reato dinanzi descritte, qualunque sia il soggetto al quale esse risultino ascrivibili.

1.3 I MODELLI ORGANIZZATIVI IDONEI A PREVENIRE REATI

L'ente non sarà così ritenuto responsabile qualora, prima della commissione del reato, abbia adottato dei ***“Modelli organizzativi idonei a prevenire reati”***.

Tali modelli, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, saranno oggetto di una valutazione di efficacia preventiva da parte del giudice e dovranno avere i requisiti previsti dalla norma citata. In particolare, ai sensi dell'art. 6 della norma citata, sarà necessario provare quanto segue:

- a) **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;**
- b) **Il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;**
- c) **Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;**
- d) **Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto il Modello dovrà:

- a) **Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;**
- b) **Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;**
- c) **Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;**
- d) **Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;**
- e) **Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b) del Decreto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, 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, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) **Una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;**

- b) Un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.4 LE SANZIONI

Nel caso in cui dovesse venire accertata la responsabilità della persona giuridica, il giudice penale potrà irrogare le relative sanzioni, che si bipartiscono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, applicabili, queste ultime, anche in via cautelare.

Le sanzioni previste, dunque, sono di due tipi: le sanzioni pecuniarie, che vengono sempre applicate, e la cui commisurazione per quote varia da un minimo di **Euro 25.822,84** a un massimo di **Euro 1.549.370,60**, e le seguenti sanzioni interdittive, che possono essere applicate, anche in via cautelare, ai sensi degli artt. 45 e ss. del Decreto:

- a) *l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- b) *la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;*
- c) *il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio;*
- d) *l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;*
- e) *il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

1.5 DEFINIZIONI E CAMPO DI APPLICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dalla Società, in ottemperanza al disposto del Decreto, si applicherà ai seguenti soggetti:

- **Amministratori della Società:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- **Sindaci della Società:** con questo termine si indicano tutti i componenti del Collegio Sindacale, siano essi effettivi o supplenti;
- **Direttori di Divisione:** con questo termine si indicano tutti i soggetti direttori di Divisioni operative all'interno della Società, ovvero tutti i soggetti dotati di

autonomia funzionale e finanziaria, nonché i soggetti loro sottoposti aventi funzioni dirigenziali;

- **Collaboratori:** con questo termine si indicano tutti i collaboratori della Società.

Con esclusivo riferimento al Codice Etico, le norme e i criteri generali di condotta in esso contenuti si applicheranno anche ai seguenti soggetti:

- **Clienti:** con questo termine si indicano tutti i soggetti che richiedano prestazioni alla Società, dietro la corresponsione di un determinato corrispettivo;
- **Fornitori:** con questo termine si indicano tutti i soggetti ai quali la Società richiede di effettuare delle determinate prestazioni, dietro il pagamento di un determinato corrispettivo.

In ogni caso, le condotte dei clienti e dei fornitori non potranno essere oggetto di sanzioni irrogate dall'Organismo di Vigilanza della Società. Solamente in caso di una violazione grave e ripetuta delle norme generali contenute nel Codice Etico, la Società può giustificare la risoluzione dei rapporti in essere con i suindicati soggetti.

SEZIONE SECONDA

CODICE ETICO

(Premessa e principi generali)

PH adotta il presente Codice Etico nella considerazione che *“La conduzione aziendale deve affrontare i rischi che il divenire economico fa emergere internamente ed esternamente, mettendo in campo risorse, organizzazione, procedure, sistemi di controllo, decisioni che permettano di prevenirli e fronteggiarli, consentendo all’impresa di esistere, di crescere e di prosperare”*.

Il presente Codice Etico forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari per favorire la trasparenza, quale condizione fondamentale per il successo dell’impresa.

1. Destinatari ed ambiti di applicazione

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, a tutti i dipendenti della Società e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano rapporti e relazioni, od operano per perseguirne gli obiettivi (i **“Destinatari”**).

I Destinatari devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di mancato adempimento.

2. Principi etici e di comportamento

2.1. Principio generale

I rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto nonché essere aperti alla verifica e basati su informazioni corrette e complete.

2.2. Principio di lealtà e di fedeltà

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti.

In tal senso, l’obbligo di fedeltà comporta, per ogni dipendente, il divieto di:

1) assumere occupazioni con rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società;

2) svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio;

3) diffondere notizie idonee a nuocere all'immagine e agli interessi della Società.

Infine, tutti i dipendenti devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle obbligazioni contrattuali nell'ambito del rapporto di fiducia e di fedeltà.

2.3. Principi di imparzialità e conflitti di interessi

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli della Società o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dello stesso.

Nei rapporti tra la Società e terzi, i Destinatari devono agire secondo norme etiche e legali. I rapporti devono essere gestiti senza ricorrere a mezzi illeciti.

Sono esplicitamente proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali per sé o per altri.

È fatto obbligo di riferire, al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno se soggetto terzo, qualsiasi informazione che possa far presumere una situazione di potenziale conflitto con gli interessi della Società.

2.4. Informazioni riservate e tutela della privacy

Le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono alla Società, non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate, generalmente o specificatamente.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate informazioni riservate: i progetti di lavoro, compresi i piani commerciali, industriali e strategici, le informazioni riguardo al know-how ed ai processi tecnologici, le operazioni finanziarie, le strategie operative, le strategie di investimento e di disinvestimento, i risultati operativi, i dati personali dei dipendenti e le liste di clienti, fornitori e collaboratori.

Inoltre, anche nel rispetto della legislazione a tutela della privacy, i Destinatari si devono impegnare a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

2.5. Tutela della persona

La Società, in tutti i luoghi in cui opera, svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro. Tutti i Destinatari, nell'ambito delle loro mansioni, si impegnano ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

I rapporti tra dipendenti della Società devono essere improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. In particolare, non devono essere fatte discriminazioni o ritorsioni per ragioni di nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di sesso. In tal senso ciascun Destinatario deve attivamente collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con lealtà e correttezza, nel rispetto del segreto d'ufficio. I responsabili delle unità organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, curando adeguatamente il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori.

A loro volta tutti i dipendenti devono prestare la massima collaborazione verso i loro responsabili, osservando con diligenza le disposizioni di lavoro loro impartite.

2.6. Tutela ambientale

I Destinatari, nello svolgimento delle loro funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale e promuovono, inoltre, una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente.

2.7. Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale.

Nessuno dei beni e delle risorse di proprietà della Società deve essere utilizzato per fini diversi da quelli indicati dalla medesima.

2.8. Processi di controllo

I Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali e all'efficienza.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo; conseguentemente tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative a loro affidate.

2.9. Tenuta di informativa contabile e gestionale

Ogni atto od operazione, di qualsiasi tipo, posti in essere dai Destinatari, si dovrà basare su un'adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile.

Le informazioni che confluiscono nei "report" periodici e/o nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della informativa e della documentazione di supporto sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno, se soggetto terzo, ovvero nel caso di dirigenti apicali al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e, nel caso di quest'ultimo, allo stesso Consiglio d'Amministrazione.

3. Le norme etiche nei confronti di terzi

3.1. Clienti

La Società, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne, deve favorire la massima soddisfazione del cliente fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti ed accurate sui prodotti e i servizi loro forniti, in modo da favorire scelte consapevoli.

I Destinatari non devono promettere od offrire pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Società. Sono permessi atti di ospitalità o omaggi la cui natura sia tale da non poter essere interpretata come finalizzata ad ottenere un trattamento di favore, e il cui valore non superi l'importo massimo di 500 euro per ogni singolo bene e formalmente per ogni singolo soggetto destinatario.

3.2. Fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, del prezzo, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, e anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

Qualora un Destinatario riceva proposte di benefici da un fornitore, deve immediatamente riferire al proprio superiore.

3.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate.

I Destinatari non devono promettere od offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Società.

Qualsiasi Destinatario riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno, se soggetto terzo.

I Destinatari che, nell'ambito delle loro funzioni, si trovino ad avere legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, hanno la responsabilità di verificare preventivamente, e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato, nell'interesse della Società, sia veritiero e corretto.

3.4. Organizzazioni politiche e sindacali

La Società non eroga contributi a partiti, a comitati e organizzazioni politiche e sindacali.

Quando un contributo sia ritenuto appropriato per il pubblico interesse, la Società determina se esso sia ammissibile alla luce delle leggi in vigore.

Tutti i contributi devono, comunque, essere erogati in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti ed adeguatamente registrati, con la massima trasparenza.

I Destinatari devono riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

3.5. Organi di informazione

I rapporti tra la Società ed i mezzi di comunicazione spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita dalla Società.

La partecipazione, in nome della Società o in rappresentanza della stessa, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto nel rispetto delle procedure.

Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee.

4. Violazioni del Codice

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del contratto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

SEZIONE TERZA

ORGANISMO DI VIGILANZA ART. 6 - D. LGS. 231/2001

3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello predisposto dalla Società, risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente ai massimi vertici aziendali;
- **professionalità**, poiché dotato di una serie di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di struttura costituita *ad hoc* e dedicata all'attività di vigilanza sul Modello.

La Società ha definito il proprio Organismo di Vigilanza (anche "OdV") come un organo monocratico, composto da un soggetto esterno, dotato dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Tale scelta, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 è motivata dalle dimensioni della società e dalle ridotte attività.

3.2 IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La concreta ed efficace attuazione del Modello non può prescindere dalla creazione di un organismo chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e gestione adottato all'interno dell'organizzazione societaria.

In tal senso, il dettato normativo è inequivoco, posto che l'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto dispone infatti che, ai fini dell'esenzione da responsabilità, l'ente è tenuto a provare, non solo di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione

e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, bensì anche di avere istituito un organismo dotato di “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”.

Per garantire il rispetto del Modello, la Società istituisce, dunque, un OdV, chiamato ad esercitare una duplice funzione:

- una funzione di *controllo* sull'idoneità e sulla concreta attuazione del Modello;
- una funzione di *consulenza*, finalizzata ad un adeguamento del Modello, anche in termini modificativi, alle esigenze di prevenzione.

L'identificazione dell'anzidetto organo, come richiesto dagli artt. 6 e 7 del Decreto, è avvenuta in conformità ai seguenti principi:

a) autonomia e indipendenza. L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali, costituenti l'oggetto dell'attività di vigilanza, ma deve godere di un'autonomia operativa e di *budget*, sì da poter operare per il raggiungimento dei suoi scopi istituzionali, vigilando senza condizionamenti, con obiettività e serenità di giudizio;

b) professionalità. L'OdV deve essere composto da persone dotate di elevata competenza tecnico - professionale;

c) continuità d'azione. L'OdV non deve svolgere mansioni operative all'interno della realtà aziendale che è chiamato a monitorare, posto che lo svolgimento della funzione di revisione interna deve avvenire in termini continuativi e nel rispetto dell'obiettività di giudizio in sede di verifica.

In particolare, il componente dell'OdV sopra individuato è soggetto esterno alla realtà societaria, non legato alla stessa da alcun rapporto di lavoro subordinato, munito dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e degli eventuali contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV potrà avvalersi, altresì, del supporto di ulteriori funzioni aziendali facenti capo alla società, che, di volta in volta, potranno risultare utili per lo svolgimento delle attività indicate, nonché dell'ausilio di consulenti esterni, individuati per la loro riconosciuta professionalità e formalmente nominati con lettera di incarico.

Nell'esercizio della propria attività l'OdV opererà in piena autonomia, con il solo rispetto del mandato ricevuto ed avrà libero accesso a tutti gli uffici della Società, senza

necessità di consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione e/o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

Le attività poste in essere dall'OdV non potranno essere sindacate da alcuna struttura aziendale, fatta salva l'attività di vigilanza espletata dal Consiglio di Amministrazione, al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi effettuati dal medesimo Organismo, posto che all'Organo Amministrativo risulta riconducibile la responsabilità ultima in ordine all'efficace attuazione del Modello.

3.3 NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il componente monocratico dell'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione. Non potrà essere nominato soggetto:

(i) nei cui confronti è stata pronunciata sentenza di condanna o decreto penale di condanna, ancorché non ancora passati in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta *ex* art. 444 c.p.p. per uno dei reati previsti dal Decreto (e sue successive modifiche ed integrazioni);

(ii) che sia sottoposto ad indagini da parte della Autorità Giudiziaria per reati previsti dal Decreto;

(iii) che si trovi nelle ipotesi prevista dall'art. 2382 codice civile;

(iv) che si trovi in conflitto di interesse con la Società.

Le predette circostanze costituiscono cause di ineleggibilità e, ove sopravvenute alla nomina, comportano l'immediata revoca dell'incarico.

L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, dallo stesso proposta, in ordine alla quale esso potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni.

3.4 DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA, SOSTITUZIONE E REVOCA

L'OdV rimarrà in carica per un periodo non superiore a tre esercizi, salvo una diversa durata che potrà essere determinata in sede di nomina e conferimento di incarico da parte del Consiglio di Amministrazione e il componente potrà essere rinominato.

In caso di cessazione in corso di mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede, senza indugio, alla sostituzione del componente monocratico.

Costituiscono cause di decadenza dall'incarico, specificamente per le risorse umane dedicate:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto; ovvero,

- la condanna con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importi l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la mancata partecipazione a due o più riunioni, senza giustificato motivo, nell'arco di dodici mesi consecutivi;

- la violazione degli obblighi di riservatezza previsti nel presente documento.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per giusta causa di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potranno intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- a) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quali, a titolo esemplificativo, l'omessa redazione del *report* annuale da inviare al Consiglio di Amministrazione;

- b) l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'Organismo - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento). Il tutto per reati contestati dopo l'insediamento dell'OdV;

- c) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'Organismo.

La revoca per giusta causa del mandato, conferito dal componente dell'OdV, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

3.5 CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV si riunisce ogni volta in cui ne ravvisi l'opportunità. È fatto, in ogni caso, obbligo all'OdV di riunirsi almeno una volta per trimestre o comunque almeno quattro volte per ciascun esercizio.

Le riunioni dell'OdV sono convocate dal componente monocratico, mediante avviso contenente l'ordine del giorno, inviato anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno tre giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno un giorno prima di tale data. All'esito di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dal componente monocratico e dal segretario da questi individuato.

Le riunioni potranno tenersi anche mediante audio e/o videocollegamento e a condizione per cui il componente monocratico dell'OdV possa identificare tutti i soggetti partecipanti e questi possano intervenire alla discussione.

3.6 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Il componente dell'OdV è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni.

Il predetto deve astenersi dall'utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli relativi all'espletamento dell'incarico.

In ogni caso, ogni informazione in possesso del componente dell'Organismo viene trattata in conformità alle previsioni di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

3.7 ATTRIBUZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Le funzioni dell'OdV consistono, in generale, nel:

- vigilare sull'osservanza dei flussi informativi di cui alla Parte Generale del presente Modello, nonché sul rispetto delle prescrizioni, individuate nella Parte Speciale dello stesso, da parte dei soggetti apicali e di persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza;

- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura societaria ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

- vigilare sul rispetto e la coerenza delle azioni poste in essere con i principi di *corporate governance* adottati dalla Società;

- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione integrazioni, aggiornamenti e/o modifiche del Modello, in relazione alla mutata normativa applicabile, a modifiche intervenute nell'operatività aziendale e negli assetti organizzativi interni, ovvero alla sopravvenuta necessità di elaborare, in ambito aziendale, procedure più efficaci in chiave preventiva;

- fornire consulenza – ove richiesta - sulla coerenza di specifiche condotte concrete rispetto al Modello;

- curare la raccolta, l'esame e la conservazione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

Per l'espletamento delle suddette funzioni, l'OdV potrà esercitare, anche disgiuntamente, l'ordinaria attività di vigilanza, nonché l'attività diretta a ricevere informazioni e segnalazioni dai responsabili delle singole aree a rischio, dai funzionari, dipendenti, amministratori, dirigenti.

Ove nello svolgimento delle suddette attività emerga la necessità dell'intervento e/o dell'ausilio di un professionista specializzato, il componente dell'Organismo potrà avvalersi del contributo professionale di consulenti esterni, dotati delle necessarie specializzazioni e/o competenze, entro i limiti del budget aziendale stanziato a beneficio del medesimo Organismo.

In coerenza con i principi generali di cui sopra, sono affidati all'OdV i seguenti compiti operativi:

- monitorare, affinché il Modello venga adeguatamente diffuso e compreso all'interno dell'organizzazione aziendale; a tal fine provvederà, previa consultazione con il Direttore Generale (se nominato) in funzione di Responsabile del personale, a diffondere una circolare interna, rivolta a tutto il personale, in cui vengano illustrati i contenuti del Decreto, il Modello adottato e le sue eventuali modifiche, con particolare riferimento alle

norme di condotta, ai protocolli e alle procedure adottate; provvederà ad indirizzare a tutto il personale una nota esplicativa, contenente le novità riguardanti il sistema disciplinare e predisporrà altresì una nota informativa sul decreto legislativo, il Modello, le norme di condotta, i protocolli e le procedure ivi adottati, da allegare alla lettera di assunzione di ciascun lavoratore;

- monitorare, affinché il Modello venga pubblicizzato all'esterno della società, in tutti i rapporti intercorrenti con i consulenti, i fornitori, i *partner* ed i clienti, mediante predisposizione di apposite informative sulle nuove politiche e procedure adottate dalla società e formulando, ove possibile, clausole contrattuali che sanzionino l'inosservanza del Modello e delle norme di condotta, protocolli e procedure in esso contenute;

- organizzare, in occasione dell'applicazione del Modello, corsi di formazione diversificati, per tutti i soggetti aziendali, apicali e non, al fine di illustrare i contenuti del Modello e in generale promuovere, in coordinamento con l'Area dell'Amministrazione del Personale, l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del corretto funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato, individuate nella Parte Speciale del presente Modello, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, il *management* ed i responsabili delle singole aree a rischio, nell'ambito delle rispettive funzioni, devono segnalare all' OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'azienda al rischio di commissione di reati implicanti una responsabilità amministrativa dell'ente. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via *e-mail*) e non anonime;

- effettuare, attraverso controlli di *routine* e a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio;

- assicurare l'elaborazione di un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure, in particolare nelle aree di attività a rischio individuate, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale.

Devono essere immediatamente comunicati all'OdV i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto o, comunque, inerenti l'attività aziendale.

A titolo esemplificativo devono essere trasmesse all'OdV le seguenti informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici, qualora presenti;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al Decreto o, comunque, inerenti all'attività aziendale;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- ad eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;
- ad eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ad ogni significativa variazione dei documenti redatti ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- alle notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti nonché gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- al bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- alle operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: pagamenti e/o incassi realizzati attraverso operazioni di triangolazione; ecc.);
- alle operazioni in violazione dell'art. 49 D. Lgs. 231/07 (operazioni in denaro contante e/o titoli, per importi superiori alla soglia di legge).

3.8 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, l'OdV mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione, affinché possa effettuare in qualsiasi momento, anche a campione, verifiche e controlli, tutti i *report* aventi ad oggetto le ispezioni effettuate di propria iniziativa, le ispezioni effettuate dai responsabili delle aree a rischio, nonché le segnalazioni ricevute dai predetti responsabili.

A tal fine, l'OdV redige un *report* riassuntivo delle citate ispezioni e/o segnalazioni, che invia al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'OdV comunica al Consiglio di Amministrazione, non appena le riscontra, le singole violazioni del Modello, al fine di consentirne l'accertamento e l'eventuale perseguibilità, mediante l'applicazione delle sanzioni previste nel presente Modello. A tal fine, l'OdV predispone e trasmette una dettagliata relazione al Consiglio di Amministrazione.

Resta fermo che l'OdV della Società potrà essere convocato, in qualsiasi momento, dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dal Direttore Generale (se nominato) e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni di criticità specifiche riscontrate.

Con cadenza annuale, l'OdV dovrà trasmettere al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale la relazione sull'attività svolta, le eventuali criticità emerse in detta attività, sia in termini di comportamenti, sia in termini di efficacia del Modello, indicando, altresì, se sono stati effettuati aggiornamenti della mappatura delle aree a rischio e delle attività a rischio.

L'OdV presenterà, inoltre, annualmente, un piano delle attività previste per l'anno successivo.

SEZIONE QUARTA

CODICE SANZIONATORIO

La Società si impegna, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, a rendere conoscibile a tutti i soggetti ad essa riconducibili il presente codice sanzionatorio. A tal fine, realizza tutte le iniziative adeguate al raggiungimento di tale scopo.

1. Definizioni

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, previste nei seguenti articoli, sono soggetti in posizione apicale, ai sensi della lettera a) e b) dell'art. 5 del Decreto:

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

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli, si considerano soggetti di cui al comma precedente gli Area Manager e i Responsabili di Divisione.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste nei seguenti articoli si intende:

- a) per violazione colposa, quella che, anche se preveduta, non è voluta, e si è verificata per negligenza, imprudenza, imperizia e per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini, discipline e degli standards del Modello;
- b) per violazione dolosa quella prevista, nonché quella attuata per eludere fraudolentemente i principi, le linee guida del Modello.

Salvo prova contraria, la violazione del Modello si considera dolosa.

2. Violazioni del Codice Etico e del Modello

È compito dell'OdV verificare la corretta applicazione degli standards e delle procedure, nonché vigilare sulla corretta applicazione del Modello.

L'OdV riscontra direttamente le violazioni del Modello, oppure si avvale dei responsabili delle singole divisioni.

Ogni dipendente della Società deve segnalare, mediante comunicazione scritta, ogni violazione all'OdV, ovvero mediante opportuni canali di reporting che l'Organismo si

impegna ad approntare. In ogni caso, la Società si impegna a rispettare la riservatezza dei segnalanti, al fine di evitare ogni tipo di ritorsione.

Nel caso specificato sopra, l'OdV, prima di proporre la sanzione, deve obbligatoriamente acquisire i fatti che provino la veridicità della violazione segnalata.

3. Sanzioni

Nella scelta delle sanzioni da applicare, l'OdV deve agire secondo criteri improntati alla proporzionalità ed efficacia, con riguardo alla tutela del destinatario della stessa. La sanzione applicata deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione, e tenere in considerazione tutte le circostanze della violazione.

Per i prestatori di lavoro subordinato, siano essi operai, impiegati o quadri intermedi, l'OdV, in caso di violazioni del Modello, potrà proporre le seguenti sanzioni:

- a) il rimprovero verbale, nei casi di violazione colposa;
- b) l'ammonizione scritta;
- c) la multa non superiore a tre ore della retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro per una durata non superiore a tre giorni;
- e) la sanzione pecuniaria, nei limiti di cui all'art. 7 dello S.L., per reiterata violazione colposa o per violazione dolosa;
- f) il trasferimento disciplinare, qualora sia previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento, per reiterata violazione colposa, o per seconda violazione dolosa;
- g) il licenziamento disciplinare, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, nel caso di plurime reiterazioni di violazioni colpose, o, nel caso di violazioni tali da far incorrere la Società in una delle ipotesi di applicazione della responsabilità amministrativa, di cui al Decreto;
- h) il licenziamento con o senza preavviso.

In ogni caso, quando l'OdV ritiene di applicare la sanzione del licenziamento, deve motivare tale scelta.

Nei casi in cui la condotta costituisca reato e sia già cominciato il procedimento penale, l'OdV, nel rispetto dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni, potrà proporre l'applicazione, in via cautelare, della sospensione del soggetto dalla retribuzione e dalle proprie mansioni, in attesa dell'esito del giudizio penale.

Salvo quanto previsto nei paragrafi precedenti, l'OdV potrà proporre la sospensione cautelare del soggetto, sia esso in posizione apicale o diretto sottoposto, nel caso in cui la condotta del medesimo rappresenti la commissione di uno dei reati di cui agli artt. 24 e ss. del Decreto, idonea a provocare l'applicazione del disposto del Decreto sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

4. *Sanzioni nei confronti dei Dirigenti*

In caso di violazione, da parte di dipendenti che ricoprono la qualifica di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello, la Società provvede ad applicare, nei confronti dei responsabili, le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti, dalla stessa applicato.

5. *Sanzioni nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della Società.

6. *Sanzioni nei confronti dei Sindaci*

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi compresa la revoca dall'incarico, salvo ogni azione a tutela degli interessi della Società.

7. *Sanzioni nei confronti dei consulenti e partner*

Ogni violazione, da parte dei Consulenti o dei Partner, delle linee guida, di cui al presente Modello, agli stessi applicabili o di commissione dei reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

8. Misure a tutela dei soggetti segnalanti

In ottemperanza alla L. n. 179/2017 rubricata **“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”**.

e di riforma dell’articolo 6 del Decreto, la Società ha previsto, anche mediante l’istituzione della casella di posta elettronica odv231@pianoforteholding.it (ed analoghe caselle sono state implementate dalla controllate operative), **“uno o più canali che, a tutela dell’integrità dell’ente, consentano a coloro che, a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l’ente, segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell’ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell’identità del segnalante”**.

Pertanto, sono da considerarsi nulli, **“il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Come nel settore pubblico è onere del datore di lavoro dimostrare che l’adozione di tali misure siano estranee alla segnalazione mossa dal dipendente”**.