

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231

PIERI SRL

Parte Generale



INDICE

PARTE GENERALE	2
1 DECRETO LEGISLATIVO 231/01	4
1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni	4
1.2 Criteri di imputazione della responsabilità	8
1.2.1. Criteri di imputazione oggettiva	8
1.2.2. Criteri di imputazione soggettiva	8
1.3 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	9
1.4 Sanzioni	10
1.4.1. Le sanzioni pecuniarie amministrative	11
1.4.2. Le sanzioni interdittive.....	12
1.4.3. Confisca e pubblicazione della sentenza	13
1.4.4. Inosservanza delle sanzioni interdittive	13
1.5 Delitti tentati	13
1.6 Responsabilità e vicende modificative.....	14
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello	15
2.2 Metodologia di elaborazione del Modello	15
2.3 Struttura del Modello	16
2.4 Adozione del Modello	17
2.4.1. Approvazione del Modello	17
2.4.2. Modifiche ed integrazioni del Modello.....	17
2.5 Destinatari del Modello	18
3 IMPATTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO SULLE REGOLE DI CORPORATE GOVERNANCE	19
4 ORGANISMO DI VIGILANZA	19
4.1 Identificazione dell'organo di controllo interno.....	19
4.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	21
4.3 Reporting agli organi societari	24
4.4 Segnalazioni e reporting verso l'OdiV	24
4.5 Supporto all' Autorità Giudiziaria	25
5 PRINCIPI GENERALI E REGOLE COMUNI	26
5.1 Principi generali per il conferimento di deleghe	26
5.2 Principi generali nell'offerta di omaggi	26
5.3 Pagamenti in contanti.....	26

5.4 Regole comuni a tutti i pagamenti.....	27
5.5 Ulteriori principi generali in materia di rapporti economici e finanziari con clienti, fornitori e dipendenti.....	28
6 SISTEMA DISCIPLINARE.....	29
6.1 Funzione del sistema disciplinare	29
6.2 Sanzioni nei confronti del personale dipendente (impiegati)	29
6.3 Misure nei confronti del personale dirigenTe.....	32
6.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	33
6.5 Misure nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione	34
7. ATTIVITA' DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO	35
7.1. Le attività di verifica del modello	35



PARTE GENERALE

1. DECRETO LEGISLATIVO 231/01

1.1 Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

In data 8 giugno 2001, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ("Decreto"). Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità a carico delle società per alcuni reati commessi, a loro vantaggio o nel loro interesse, da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione delle medesime o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (soggetti apicali), nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti subordinati). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il reato.

L'Ente non può essere ritenuto responsabile per qualsiasi fattispecie di reato, ma soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex art. 5*, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie di reato attualmente previste possono essere suddivise, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e induzione a dare o promettere utilità, richiamati dagli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**)¹;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare,

¹ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.). La Legge novembre 2012, n. 190 ha introdotto nel Codice Penale e richiamato nel Decreto la previsione di cui all'art. 319-quater rubricato "Induzione indebita a dare o promettere utilità". Con la Legge n. 69 del 27 maggio 2015, è stata modificata la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione con le previsioni di pene sanzionatorie più rigide per i reati previsti dal Codice Penale. È stato altresì modificato l'art. 317 c.p. "Concussione", che prevede ora – come soggetto attivo del reato – anche l'Incaricato di Pubblico Servizio oltre al Pubblico Ufficiale.

- impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**)²;
- delitti di criminalità organizzata (ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'**art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001**)³;
 - delitti contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, contraffazione, richiamati dall'**art. 25 bis del D.Lgs. 231/2001**)⁴;
 - delitti contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'**art. 25 bis.1 del D.Lgs. 231/2001**)⁵;
 - reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati richiamati dall'**art. 25 ter D.Lgs. 231/2001** modificato con la L. n. 262/2005 e più recentemente con il D.Lgs. 39/2010, con la L. n. 190/2012 e da ultimo con la L. 69/2015)⁶;

² L'art. 24-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

³ L'art. 24-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 2 comma 29 della Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato da ultimo dalla L. 17 aprile 2014 n. 62.

⁴ L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), e all'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

⁵ L'art. 25-bis.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater).

⁶ L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e da ultimo modificato dall'art. 12 della L. 69/2015. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e, se il fatto è di lieve entità, art. 2621 bis c.c.), di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, modificati da ultimo dalla L. 43/2015 che ha convertito in legge il decreto n. 7 del 18 febbraio 2015, (richiamati dall'**art. 25 quater del D.Lgs. 231/2001**)⁷;
- delitti contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'**art. 25 quater 1** e dall'**art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001**)⁸;

sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231/2001. L'art. 2635 c.c. rubricato "Corruzione tra privati" è stato introdotto nel Decreto ad opera della Legge 6 novembre 2012, n. 190. In particolare, con la L. n. 69 del 2015, recante "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", sono stati modificati i reati p. e p. dagli artt. 2612 e 2622 c.c.; in particolare, è stata eliminata la precedente soglia di punibilità del falso in bilancio e prevista una specifica responsabilità per amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci, liquidatori delle società quotate o che si affacciano alla quotazione, che controllano società emittenti strumenti finanziari quotati o che fanno appello al pubblico risparmio. È stato altresì introdotto l'art. 2621-bis c.c. "Fatti di lieve entità", per la commissione delle condotte di cui all'art. 2621 c.c. caratterizzate da lieve entità tenuto conto della natura, delle dimensioni della società e delle modalità e degli effetti della condotta e dell'art. 2621-ter c.c. che prevede una causa di non punibilità per fatti di particolare tenuità.

⁷ L'art. 25-*quater* D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno".

Tali fattispecie sono previste attraverso un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati di terrorismo senza indicarne le singole previsioni, che possono fondare la responsabilità dell'Ente. Poiché non è possibile fornire un elenco "chiuso" e limitato dei reati che potrebbero coinvolgere l'Ente ai sensi del combinato disposto degli artt. 25 *quater*, 5, 6 e 7 D.Lgs. 231/2001, si riporta di seguito un elenco delle principali fattispecie previste dall'ordinamento italiano in tema di lotta al terrorismo: associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.); assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.); arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.); "Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo" (art. 270 *quater*.1 c.p.); addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.); attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.); banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.); detenzione abusiva di precursori di esplosivi (art. 678 *bis* c.p.); omissioni in materia di precursori di esplosivi (art. 679 *bis* c.p.); reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ai sensi della quale commette reato chiunque con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illegalmente e intenzionalmente, fornisce o raccoglie fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che sono destinati ad essere utilizzati, integralmente o parzialmente, al fine di compiere: un atto che costituisce reato ai sensi di e come definito in uno dei trattati elencati nell'allegato; ovvero qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona che non ha parte attiva in situazioni di conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per la sua natura o contesto, è di intimidire un popolazione, o obbligare un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o a astenersi dal compiere qualcosa.

⁸ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.). L'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39 ha introdotto, all'art. 25 - *quinquies*, co. 1, lett. c) del Decreto, il richiamo al reato di adescamento di minorenni (art. 609 - *undecies* c.p.).

L'art. 25-*quater*.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).

- delitti di *market abuse* (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'**art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001**)⁹;
- reati transnazionali (quali, ad esempio, l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità")¹⁰;
- delitti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'**art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001**)¹¹;
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio introdotto dalla L. n. 186/2014 (richiamati dall'**art. 25 octies del D.Lgs. 231/2001**)¹²;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25 nonies del D.Lgs. 231/2001**)¹³;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (**art. 25 decies del D.Lgs. 231/2001**)¹⁴;
- reati ambientali (**art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001**)¹⁵;

La Legge 29 ottobre 2016, n. 199 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" ha modificato l'art. 603-bis c.p. rubricato "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" inserendolo nell'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/01.

⁹ L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

¹⁰ I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231/2001 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati 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 d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

¹¹ L'art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

¹² L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-terc.p.), nonché autoriciclaggio (648-ter.1c.p.) introdotto dalla L. n. 186/2014.

¹³ L'art. 25-nonies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

¹⁴ L'art. 25 decies è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

¹⁵ L'art. 25 undecies è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231/2001 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art.256 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.Lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25 duodecies del D.Lgs. 231/2001**)¹⁶;
- delitti a sfondi razzista o xenofobo, ad esempio come per l'art. 604 bis del codice penale in tema di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (**art. 25 terdecies del D.Lgs. 231/2001**);
- delitti in tema di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25 quardecies del D.Lgs. 231/2001**);
- Reati Tributari (**art. 25 quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001**)¹⁷;
- inosservanza delle sanzioni interdittive (**art. 23 del D.Lgs. 231/2001**).

1.2 Criteri di imputazione della responsabilità

La disciplina di responsabilità dell'Ente delineata dal Decreto si fonda sul concorso tra:
criteri di imputazione oggettiva;
criteri di imputazione soggettiva.

1.2.1. Criteri di imputazione oggettiva

In applicazione dei criteri d'imputazione oggettiva, l'Ente¹⁸ è tenuto a rispondere allorquando:

acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.Lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt.259 e 260 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art.260 bis D.Lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art.279 D.Lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

Con la Legge n. 68 del 22 maggio 2015 sugli "Ecoreati", entrata in vigore il 29 maggio 2015, è stato aggiunto al libro secondo del codice penale il Titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente". Ai sensi dell'art. 1 del DDL, sono inseriti – nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti – i seguenti reati ambientali: 1) art. 452-bis c.p. "Inquinamento ambientale"; 2) art. 452-ter "Disastro ambientale"; 3) art. 452-quater "Delitti colposi contro l'ambiente"; 4) art. 452-quater "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività"; 5) art. 452-septies "Circostanze aggravanti" per il reato di associazione per delinquere ex art. 416 c.p.

¹⁶ L'art. 25 duodecies è stato inserito dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del Decreto il delitto previsto dall'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

¹⁷ Articolo aggiunto dall'art. 39 del decreto-legge n. 124 del 2019.

A questo proposito, è molto interessante riportare la massima della Suprema Corte di Cassazione Penale, Sez. III, 6 giugno 2013 (ud. 27 marzo 2013) n. 24841m Mannino Presidente, Sarno Relatore, Lettieri Procuratore Generale, Veneta Trafili Spa, ricorrente Massima, che anticipava in qualche modo la normativa che ha introdotto di reati di natura tributaria: "La responsabilità amministrativa degli enti si applica anche ai reati tributari se sono il fine dell'associazione per delinquere, con la conseguenza che deve ritenersi legittimo il sequestro operato nei confronti di una società i cui vertici sono imputati di associazione per delinquere finalizzata all'emissione e all'utilizzazione di fatture false".

¹⁸ Art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'Ente – L'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"

il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionale Ente legato all'Ente e il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere:

(a) soggetti apicali¹⁹, ovverosia soggetti con potere di amministrazione, gestione e direzione dell'Ente; rientrano in tale categoria amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, direttori di divisione o stabilimento nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

(b) soggetti subordinati, sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali; appartengono a questa categoria tutti i dipendenti dell'Ente nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali collaboratori e parasubordinati.

Dunque, affinché l'Ente sia ritenuto responsabile ai sensi del Decreto, il reato deve essere stato commesso **nel suo interesse o a suo vantaggio**²⁰: tale requisito s'intende soddisfatto laddove l'autore del reato abbia agito con l'intento di favorire l'Ente e quest'ultimo, grazie all'illecito, abbia ottenuto un vantaggio ovverosia un risultato favorevole. Per converso, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi²¹.

Ancor più entrando nel dettaglio, è necessario sottolineare la differenza riscontrabile nell'applicazione pratica dei criteri di imputazione oggettiva dell'Ente, che infatti si articolano diversamente, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato:

¹⁹ Si tratta dei c.d. "soggetti in posizione apicale" ex art. 6 del Decreto. In altre parole, nella nozione di "soggetti apicali" vanno ricompresi tutti quei soggetti che sono competenti a definire le politiche d'impresa e rispetto ai quali opera il criterio di immedesimazione organica (il principio è noto: le persone giuridiche non possono infatti svolgere la loro attività se non avvalendosi di organi, cioè di persone fisiche poste al loro servizio, che esercitano le facoltà e le potestà di cui la persona giuridica è titolare. Pertanto, è la persona fisica che, mettendo a disposizione dell'ufficio la sua attività e volontà, consente l'esercizio delle potestà inerenti all'ufficio stesso. Tra l'organo e il soggetto ad esso preposto esiste un rapporto definito di "immedesimazione organica"; pertanto, le persone fisiche titolari degli organi non vengono in considerazione quali soggetti giuridici diversi ed estranei all'Ente ma, nell'esercizio delle loro funzioni, diventano parte integrante di esso, configurandosi come elementi strutturali dell'organizzazione dell'Ente. Si ha, pertanto, una situazione giuridica diversa da quella che opera nel caso di rappresentanza, che invece è una relazione intersoggettiva. Nel caso della rappresentanza, infatti, assume rilievo l'imputazione dell'effetto in capo ad un soggetto diverso da quello a cui si riferisce l'imputazione dell'atto. Quando ricorre il fenomeno dell'organo, invece, anche l'atto, oltre che l'effetto, è imputato all'Ente collettivo nell'ambito del quale l'organo ha agito). L'"amministratore di fatto" è, invece, colui che, senza essere investito formalmente da nessuna carica e qualifica societaria, esercita comunque, al momento della commissione dell'illecito, le relative funzioni.

²⁰ Art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 231/2001: "Responsabilità dell'Ente – L'Ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

²¹ La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001, nella parte relativa all'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001, afferma: "Il secondo comma dell'articolo 5 dello schema mutua dalla lett. e) della delega la clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'Ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La norma stigmatizza il caso di "rottura" dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'Ente perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo. E si noti che, ove risulti per tal via la manifesta estraneità della persona morale, il giudice non dovrà neanche verificare se la persona morale abbia per caso tratto un vantaggio (la previsione opera, dunque, in deroga al primo comma)".

- se il reato è commesso da un soggetto posto al vertice dell'Ente (a), si presume che l'illecito sia imputabile ad una politica dell'Ente o, perlomeno, ad un deficit organizzativo, ragione per cui l'Ente si riterrà responsabile ove non dimostri la sua estraneità al fatto illecito;
- se il reato è commesso da un soggetto in posizione subordinata (b), la responsabilità dell'Ente viene ricondotta all'inadempimento (doloso o colposo) degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di soggetti in posizione apicale.

L'Ente può essere chiamato a rispondere, ex art. 4 del Decreto, anche quando il reato è stato realizzato all'estero. I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) sono così sintetizzabili:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- d) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.3 L'adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto prevede l'esonero dalle responsabilità amministrative qualora la società dimostri che:

- è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un “Modello organizzativo e di gestione” (il “Modello”) idoneo a prevenire reati della fattispecie di quelli commessi;
 - la vigilanza sul funzionamento, l'efficacia, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello è stata affidata ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
 - le persone che hanno commesso il fatto hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
 - non vi sia stata omissione o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo.
- Queste quattro circostanze devono tutte concorrere fra loro.

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, l'Ente si presume “colpevole”, salvo che non provi che il modello è stato fraudolentemente eluso. Se, al contrario, il reato è stato commesso da un soggetto subordinato, l'Ente risponde solo se la Pubblica Accusa prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali.

Il Decreto stabilisce che il “Modello organizzativo di gestione e controllo” deve, tra l'altro:

- **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati (c.d. “Attività Sensibili”) (art. 6, c. 2, lett. a);
- prevedere **protocolli ad hoc** finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire (art. 6, c. 2 lett. b);
- individuare **modalità di gestione** delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati (art. 6, c. 2, lett. c);
- individuare un **organismo di controllo** deputato a vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello (art. 6, c. 1, lett. b);

- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo di vigilanza (art. 6, c. 2, lett. d);
- introdurre un **sistema disciplinare** interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, c. 2, lett. e).

L'adozione del Modello è facoltativa. Il Decreto (art. 6 comma 3) prevede che il Modello possa essere adottato sulla base dei Codici di Comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello tiene conto dei principi contenuti nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Lgs. 231/01" di Confindustria.

1.4. Sanzioni

Fornita dunque l'elencazione dei reati direttamente riconducibili al dettato del decreto legislativo in parola, è possibile passare all'analisi dell'apparato sanzionatorio: a carico dell'Ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, sono previste dagli artt. 9 -23 del D.Lgs. n. 231/2001 le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche come misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente*"), ovvero:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, **può applicarle congiuntamente** (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva²². Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un **commissario** nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001²³.

1.4.1. Le sanzioni pecuniarie amministrative

La sanzione amministrativa pecuniaria segue la condanna della Società per un illecito amministrativo dipendente da reato. L'entità della sanzione pecuniaria è rimessa alla determinazione del Giudice, nell'osservanza dei criteri dettati dal Decreto: l'importo è calcolato su un sistema a quote, non inferiori a cento né superiori a mille, a ciascuna delle quali è attribuito un valore fisso (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37). Nello stabilire il numero di quote componenti la sanzione pecuniaria, ed in definitiva l'ammontare della stessa, il Giudice valuterà (i) la gravità del fatto costituente reato, (ii) il grado di responsabilità della Società, (iii) l'attività dalla medesima posta in essere per eliminarne o attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione di altri illeciti e, infine, (iv) le condizioni economiche e patrimoniali della Società al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

Pur essendo esclusa la possibilità di pagamento in misura ridotta, il Decreto disciplina casi di riduzione della sanzione pecuniaria: (i) alla metà, qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia conseguito vantaggio o ricavato un vantaggio minimo; (ii) da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, la Società provvede all'integrale risarcimento del danno ed elimini le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperata in tal senso), ovvero

²²Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.Lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'Ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

²³ Si veda l'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'Ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".

adotti un Modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati della specie di quello verificatosi; (iii) dalla metà ai due terzi, qualora ricorrano entrambe le condizioni di cui ai punti che precedono.

Si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo qualora la Società sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

1.4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Le sanzioni interdittive, cumulabili alla sanzione pecuniaria - ad eccezione dei casi in cui quest'ultima può essere ridotta - possono essere applicate esclusivamente qualora ricorrano le seguenti condizioni: (i) siano espressamente previste per il reato per cui si procede; (ii) la Società abbia tratto dal reato un profitto rilevante ed il reato sia stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative; (iii) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Decreto stabilisce l'applicazione della sanzione interdittiva prevista per l'illecito più grave qualora la Società sia responsabile in relazione ad una pluralità di reati commessi con un'unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva.

Al contrario, le sanzioni interdittive non sono suscettibili di applicazione qualora la Società, anteriormente alla dichiarazione di apertura del dibattimento (i) abbia risarcito o riparato il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperata in tal senso), (ii) abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato per la confisca, ovvero (iii) abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando un Modello idoneo a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi. L'applicazione delle sanzioni interdittive è, altresì, esclusa nel caso in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la Società non ne abbia conseguito vantaggio o ricavato un vantaggio minimo.

Le sanzioni interdittive hanno durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, benché nei casi più gravi possano eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi; possono, inoltre, essere applicate in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della Società e fondato pericolo di reiterazione.

1.4.3. Confisca e pubblicazione della sentenza

A seguito dell'applicazione di una sanzione interdittiva, il Giudice può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, a spese della Società, in uno o più giornali ovvero mediante affissione nel Comune ove la Società ha la sede principale.

Con la sentenza di condanna, il Giudice dispone sempre la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente, salvo la parte che possa essere restituita al danneggiato.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato, mentre l'inosservanza delle medesime può comportare la reclusione da sei mesi a tre anni per l'autore materiale della trasgressione nonché l'applicazione della sanzione pecuniaria e di misure interdittive ulteriori nei confronti della Società.

1.4.4. Inosservanza delle sanzioni interdittive

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'Ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, viene sanzionato con la reclusione da sei mesi a tre anni.

1.5. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione dei delitti sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001 nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. L'azione dell'Ente deve dunque essere perentoria e decisiva. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo" di cui all'art. 56, comma 4 del codice penale²⁴.

Reati commessi all'estero. Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'estero^{25 e 26}.

I presupposti su cui si fonda la **responsabilità** dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

²⁴ "Se volontariamente impedisce l'evento, soggiace alla pena stabilita per il delitto tentato, diminuita da un terzo alla metà".

²⁵ L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

²⁶ In materia di reati commessi all'estero, e con particolare riferimento al reato di corruzione internazionale, la Suprema Corte di Cassazione Penale, VI Sez., con Sentenza 17 marzo 2016, n. 11442, ha confermato quanto la decisione della Corte di appello di Milano, che a sua volta con sentenza del 19 febbraio 2015, confermava la sentenza del Tribunale di Milano che aveva dichiarato una società responsabile dell'illecito amministrativo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, articoli 5, 6 e 7, articolo 25, commi 3 e 4, in relazione alla commissione del reato di corruzione internazionale, di cui agli articoli 110, 321, 319 e 319-bis codice penale e articolo 322-bis, comma 2, n. 2, nell'interesse e vantaggio di una società per azioni poi incorporata nella società condannata. Tali reati sono stati commessi da parte di persone in posizione apicale della società e da parte persone sottoposte, e segnatamente dal responsabile divisione sviluppo internazionale, dal direttore unità business raffinazione e gas dal direttore commerciale, con l'aggravante di avere conseguito un profitto di rilevante entità.

- (iii) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso)²⁷ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto

1.6 Responsabilità e vicende modificative

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la Società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato.

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'Ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate. In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

²⁷ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa (N.d.R.: !), ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa (N.d.R.: e due !), ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene."

Ciò anche in quanto l'accertamento della responsabilità, condotto dal giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è effettuato secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità è formulato, cioè, secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Fondata dal Signor Sauro Pieri nel 1973-, in provincia di Cesena, Emilia-Romagna, PIERI è azienda leader nel settore della progettazione e produzione di linee ad alta personalizzazione per l'avvolgimento e la movimentazione di carichi su pallet.

PIERI, nell'ambito della propria politica societaria improntata all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività e degli affari aziendali, a tutela della propria immagine e posizione e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto, procedendo alla predisposizione ed attuazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "Modello Organizzativo" ovvero, semplicemente, "Modello").

L'attuazione del Modello è volta a sensibilizzare tutti coloro che operano in PIERI e per PIERI affinché mantengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel citato decreto.

L'adozione del presente Modello Organizzativo sottolinea la ferma volontà di PIERI di implementare un efficace sistema di *compliance* aziendale. In particolare, il Modello detta regole e prevede procedure mirate a prevenire comportamenti illeciti rilevanti ai fini della responsabilità di cui al Decreto anche attraverso un più avanzato sistema di governo societario.

2.2 Metodologia di elaborazione del Modello

Ai fini della predisposizione del presente Modello, PIERI ha proceduto all'analisi della propria organizzazione e delle proprie attività tenuto conto, tra l'altro, delle Linee Guida di Confindustria e della prassi formatasi in materia di modelli organizzativi ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 nonché dei precedenti giurisprudenziali. In ogni caso, le eventuali difformità del presente Modello rispetto alle indicazioni contenute nelle predette linee guida – di contenuto generale e non vincolante – non ne inficiano la validità, efficacia ed idoneità preventiva, essendo il Modello elaborato in funzione della struttura organizzativa e delle attività concretamente svolte da PIERI.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, sono state condotte, tra le altre, le seguenti attività di indagine:



- analisi generale dell'organigramma e della struttura organizzativa della Società, con riferimento, tra l'altro, alle metodologie operative di lavoro e ai protocolli di condotta esistenti, alle ripartizioni di funzioni gestionali, operative e di controllo adottate, alle policy aziendali e di gruppo esistenti, agli strumenti informatici utilizzati;
- mappatura delle Attività Sensibili, nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto.

Tali attività di indagine sono state condotte attraverso l'analisi di documenti societari e aziendali nonché mediante cicli di interviste effettuate con i responsabili di funzione delle diverse divisioni della Società.

Successivamente alla predisposizione del presente Modello, la Società deve adottare il Modello e il Codice Etico con una dichiarazione programmatica in cui vengano definite le regole cui si ispira l'attività dell'Ente ai suoi massimi livelli e che esprima la politica dell'azienda di avversione alla commissione di reati nel suo interesse, sia in termini generali che con specifico riguardo alle fattispecie criminose cui si applica la disciplina del Decreto;

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata con l'adozione del presente Modello possono, dunque, essere elencati come segue:

- lo Statuto Societario che, oltre a regolamentare e descrivere l'attività commerciale svolta dalla società, contempla diverse previsioni relative alle modalità di gestione della società, comprendendo le regole di funzionamento dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione;
- un Codice Etico, che definisce un complesso di norme etiche e sociali alle quali gli esponenti aziendali dichiarano di ispirarsi e intendono attenersi, rilevando una forte motivazione al rispetto di regole di specchiata moralità, correttezza e qualità, stimolando altresì azioni virtuose e correttive al fine di migliorare i rapporti intrapersonali o intraziendali;
- il sistema delle procure attribuite dal Consiglio di Amministrazione ai propri Consiglieri Amministratori Delegati;
- l'organigramma e le procedure aziendali che descrivono le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- le procedure aziendali, anche informatiche, che regolamentano i principali processi della Società;
- la documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della Sicurezza sul posto di lavoro, ovvero il Documento di Valutazione dei rischi.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni dell'Ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D. Lgs. 231/01).

2.3 Struttura del Modello²⁸

²⁸ ARENA, M., Il decalogo 231 del Tribunale di Milano, in www.reatisocietari.it. In merito al contenuto del Decalogo, GAROFOLI, R. op.cit.,6, s. «Secondo queste indicazioni il modello: 1) deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo; 2) deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale; 3) deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdiV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile; 4) deve differenziare tra attività rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza e ai preposti al controllo interno; 5) deve prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi; 6) deve prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza o imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni e reati; 7) deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es.

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale”, da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse tipologie di reato contemplate nel Decreto, dagli “Allegati” e da una “Appendice”:

- la “Parte Generale”, dopo un richiamo ai principi del Decreto, contempla le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’organo di controllo, alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare ed alle misure adottate in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello;
- le diverse Parti Speciali sono redatte specificatamente in relazione alle tipologie di reati la cui commissione è astrattamente ipotizzabile per PIERI in ragione delle attività svolte e riportano:
 - la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
 - le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
 - i principi comportamentali da rispettare;
 - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
 - i flussi informativi sistematici predisposti;
- gli “Allegati” contengono i documenti citati nelle varie Parti del Modello, tra i quali l’organigramma della Società aggiornato, le linee guida sui crediti commerciali, il sistema gestione sicurezza sul lavoro, nonché le procedure interne sul pagamento delle fatture fornitori e sui meccanismi di denuncia e segnalazione all’OdiV, che costituiscono parte integrante ed essenziale del Modello stesso.

2.4 Adozione del Modello

La seguente rappresentazione pone l’accento sulle numerose fasi che hanno caratterizzato la redazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e che sono state fermamente caratterizzanti le operazioni di redazione e aggiornamento del Modello:

- 1) Insieme di attività preliminari volte alle seguenti finalità:
 - individuare ed ottenere tutta la documentazione pertinente;
 - identificare i soggetti da intervistare allo scopo di ottenere le necessarie informazioni di dettaglio inerenti alle singole attività sensibili.
- 2) Interviste ai soggetti individuati aventi ad oggetto:
 - individuazione delle attività maggiormente esposte e, dunque “sensibili” alle norme di cui al d.lgs. n. 231/2001;
 - rappresentazione sommaria di tali attività sensibili ed individuazione delle funzioni aziendali coinvolte;
 - identificazione dell’eventuale esistenza ed applicazione di standard di controllo aziendali.
- 3) Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 idoneo alla realtà aziendale e successiva prospettazione di tutte quelle azioni di “rafforzamento” dell’attuale sistema di controllo (processi e procedure) (*Gap Analysis* e *Action Plan*), anche già in essere, ma non ancora opportunamente codificate.

emersioni di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale); 8) deve preveder controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici- nei confronti delle attività aziendali sensibili; 9) deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società di riferire all’OdiV notizie rilevanti e relative alla vita dell’Ente, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all’OdiV; 10) deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti»

2.4.1. Approvazione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di PIERI ha competenza esclusiva per l'adozione, la modificazione e l'integrazione del Modello.

La presente edizione del presente Modello è stata approvata con delibera dell'Amministratore Unico di PIERI mediante la quale la Società ha altresì nominato i membri dell'Organismo di Vigilanza preposto al costante monitoraggio circa l'adozione, l'efficace attuazione ed osservanza del Modello.

2.4.2. Modifiche ed integrazioni del Modello

Considerato che il Modello costituisce "atto di emanazione dell'organo dirigente", la competenza in merito alle successive modificazioni ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso è prerogativa del Consiglio di Amministrazione di PIERI. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle modifiche di carattere sostanziale proposte dal Presidente, dall'Amministratore Delegato o dall'Organismo di Vigilanza.

Fra le modifiche s'includono:

- l'inserimento, integrazione e/o soppressione di Parti Speciali;
- l'inserimento, integrazione e/o soppressione di alcune Parti del Modello;
- la modifica delle responsabilità e delle attività dell'OdiV;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di qualsivoglia evento o circostanza che abbia un impatto significativo sull'assetto organizzativo e aziendale della Società;
- l'aggiornamento dei meccanismi generali di delega e controllo previsti nel presente Modello;
- l'inserimento di nuove fattispecie tra i reati presupposto contemplati dal Decreto;
- il consolidamento di orientamenti interpretativi giurisprudenziali o dottrinali, in base ai quali sia consigliabile integrare o modificare una o più previsioni / sezioni del Modello.
- Inoltre, il Presidente o l'Amministratore Delegato di PIERI vengono dotati delle seguenti deleghe operative in merito al Modello:
 - aggiunta di aree a rischio nelle Parti Speciali già approvate dal Consiglio di Amministrazione e definizione dei relativi interventi operativi;
 - modifiche non sostanziali del Modello, quali modifica di denominazione di aree, funzioni, etc.;
 - modifiche organizzative che non impattino sui principi di fondo del controllo, quali accorpamenti di uffici, di procedure, di processi, etc.
 - modifiche e/o aggiornamenti delle procedure aziendali adottate nelle singole aree di rischio delle Parti Speciali.

In ogni caso, il presente Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione di PIERI, anche su proposta dell'OdiV, quando (i) siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini

2.5 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a tutti coloro che ricoprono cariche sociali all'interno di PIERI nonché al personale di questa e, in modo particolare, a chi svolga un'attività ricompresa tra quelle considerate sensibili. Più generalmente, il Modello si rivolge a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

Le disposizioni contenute nel Modello dovranno essere altresì osservate da coloro che operano in nome e per conto della Società e da tutti i dipendenti.

Al fine di garantire una più efficace prevenzione dei reati, occorre che il Modello venga rispettato ed osservato anche dai collaboratori esterni, siano essi persone fisiche o società, che prestino la propria collaborazione continuativa nei confronti di PIERI tramite, a titolo esemplificativo, l'apposizione di una clausola contrattuale che lo preveda.

Il Modello si rivolge altresì a coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati da rapporti giuridici rilevanti ai fini della necessaria prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

Il Modello si applica, infine, ai dipendenti, dirigenti, consulenti e/o collaboratori di società terze che ricoprano funzioni all'interno di divisioni di PIERI o svolgano attività sensibili nell'interesse della medesima.

I destinatari del Modello, come sopra individuati (di seguito, "Destinatari"), sono tenuti ad osservare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello, conformando la propria attività alle procedure descritte nei Protocolli di Condotta applicabili alla rispettiva divisione operativa.



3 IMPATTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO SULLE REGOLE DI CORPORATE GOVERNANCE DI PIERI

PIERI è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dipendenti e organi sociali. Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di PIERI, si richiede anche a consulenti, agenti, partner e società di service di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate nel Modello.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di PIERI, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne vantaggio); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a PIERI di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso.

Scopo del Modello è, pertanto, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle Attività Sensibili e, ove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

4 ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Identificazione dell'organo di controllo interno

In attuazione di quanto prevede il Decreto, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché curarne l'aggiornamento, deve essere affidato – affinché l'Ente possa essere esonerato da responsabilità – ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo.

In considerazione della specificità dei compiti che fanno capo a tale organismo, denominato "Organismo di Vigilanza" (OdiV), il relativo incarico è affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

Al fine di assicurare la continuità d'azione, la durata, la composizione, il funzionamento e le modalità di esecuzione dell'incarico dell'OdiV sono disciplinati da apposito statuto approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdiV nello svolgimento del proprio incarico, si relaziona costantemente con il Consiglio di Amministrazione o con uno dei suoi membri. Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'OdiV ha piena autonomia finanziaria. La gestione, l'utilizzazione e la destinazione delle risorse concesse sono poi decise dall'OdiV in modo totalmente autonomo ed indipendente.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdiV si può avvalere di altre funzioni interne ed esterne che, di volta in volta, si rendessero, a tal fine, necessarie.

Secondo quanto previsto dalle disposizioni contenute nel d.Lgs. n. 231/2001 – all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001²⁹, a condizione che l'organo dirigente abbia, nell'alveo dei suoi comportamenti:

²⁹ Cassazione Penale, II^a Sez, Sentenza 20 settembre 2012, n. 35999 "In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la persona giuridica che abbia omesso di adottare e attuare il modello organizzativo e gestionale non risponde del reato

- **adottato ed efficacemente attuato** modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di **vigilare** su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l’aggiornamento, ad un organismo dell’Ente che sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L’incombenza di vigilare in via continuativa sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull’osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l’aggiornamento al fine di migliorarne l’efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è dunque affidato e prerogativa di detto organismo costituito dalla Società al proprio interno.

Perché possa realizzarsi quell’insieme di condizioni necessarie perché si realizzi l’esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 è necessario, infatti, che tali compiti di vigilanza siano affidati ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, dalle comprovate qualità professionali e tecniche, tali da rendere effettivo e sostanziale l’attività da esso svolta³⁰.

Nell’ottica di predisporre un Modello di organizzazione, gestione e controllo conforme ed efficace sono state considerate anche le linee guida di numerose associazioni di categoria, tra le quali quelle elaborate in seno a Confindustria, utili ad individuare i requisiti principali ai quali l’organismo di vigilanza non può derogare, ovvero l’autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

E dunque, entrando ancor più nel dettaglio:

- “i) i requisiti di **autonomia ed indipendenza** richiedono: l’inserimento dell’organismo di vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”, la previsione di un “riporto” dell’organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l’assenza, in capo all’organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio;*
- ii) il connotato della **professionalità** deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001”.*

presupposto commesso da un suo esponente in posizione apicale soltanto nell’ipotesi in cui lo stesso abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Per converso, la mancata preventiva adozione del modello, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi dell’essere stato il reato commesso nell’interesse o vantaggio della società e della posizione apicale dell’autore del reato, è sufficiente a costituire quella «rimproverabilità» di cui alla relazione ministeriale al decreto legislativo ed a integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall’omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire la commissione dei reati presupposto”.

³⁰ Cassazione Penale, II^a Sez. Sentenza 9 dicembre 2016, n. 52316 “*Ai fini dell’esonero della responsabilità amministrativa da reato, l’approntamento di un modello organizzativo, ai sensi dell’articolo 6, del decreto legislativo n. 231 del 2001, non è a tal fine sufficiente, essendo anche necessaria l’istituzione di una funzione di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del modello, attribuita a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Al riguardo, iniziativa e controllo possono essere ritenuti effettivi e non meramente “cartolari”, soltanto ove risulti la non subordinazione del controllante al controllato: infatti, l’articolo 6, comma 2, lettera d), del decreto citato prevede una serie di obblighi di informazione nei confronti dell’organo di vigilanza, al fine evidente di consentire l’esercizio “autonomo” del potere (di vigilanza); inoltre, l’articolo 6, comma 2, lettera e), citato prevede un sistema disciplinare idoneo. Da ciò deriva, quindi, che non può definirsi idoneo a esimere la società da responsabilità amministrativa da reato, il modello organizzativo che preveda l’istituzione di un organismo di vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza delle prescrizioni adottate non provvisto di autonomi ed effettivi poteri di controllo, ma sottoposto alle dirette dipendenze del soggetto controllato (l’inadeguatezza dell’organismo di vigilanza era stata dedotta, nella specie, tra l’altro, dalla partecipazione, quale presidente, di un consigliere di amministrazione della società, e dalla presenza, tra i componenti, di altri soggetti che, per i loro rapporti e il loro ruolo, non potevano essere considerati realmente indipendenti rispetto ai proprietari dell’Ente).*

E nell'ipotesi in cui l'Organismo si presenti in composizione mista, il grado di indipendenza dovrà necessariamente essere valutato nel suo complesso, tenuto conto delle diverse professionalità ricomprese al suo interno.

A questo proposito, il d.lgs. n. 231/2001 non provvede indicazioni stringenti in merito alla composizione dell'Organismo di vigilanza e pertanto una serie di soluzioni alternative sono ipotizzabili e come di seguito si sono espresse le Linee Guida poco sopra citate.

Esse prevedono che l'Organismo di Vigilanza possa avere una composizione mono soggettiva o plurisoggettiva, ma nel definire questo aspetto l'aspetto più rilevante è funzionale: ovvero, l'Organismo, nel suo complesso, deve essere nelle condizioni di soddisfare i requisiti più sopra richiamati.

In ottemperanza a quanto stabilito nel Decreto e seguendo dunque anche i principi e le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, ha potuto identificare il proprio Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdiV) avendo bene a mente la necessità che questo sia in grado di assicurare, in relazione alla propria struttura organizzativa ed al grado di rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, l'effettività dei controlli e delle attività cui l'organismo stesso è preposto.

In particolare, PIERI Srl ha scelto di nominare un organismo plurisoggettivo, posto in posizione di *staff*, o anche *gruppo di lavoro*, rispetto all'organo dirigente, formato da un soggetto esterno all'azienda, ma che presenta i necessari requisiti professionali e di esperienza necessari per lo svolgimento del proprio compito.

Tale soluzione appare in grado di assicurare, in relazione alle dimensioni della Società e alla complessità organizzativa della stessa, l'effettività dei controlli cui l'OdiV. L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione al fine di tutelarne l'autonomia.

4.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'OdiV di PIERI è affidato, sul piano generale, il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner;
- sull'efficacia e adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati, salvaguardando la Società;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, qualora si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione al mutamento della norma o delle condizioni aziendali.

A tal fine, sul piano più operativo, sono affidati all'OdiV di PIERI i compiti di:

- applicare le procedure di controllo previste dal presente Modello tenendo presente che, in ogni caso, la responsabilità primaria sul controllo delle attività afferenti i processi a rischio, comunque, demandata al management operativo, il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni sulle attività aziendali al fine di aggiornare la mappatura dei "processi a rischio", in particolare in caso di attivazione di nuove attività di business e, quindi, di nuovi processi aziendali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria, al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti (dello stesso);
- promuovere l'aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione Risorse Umane, dello spazio nell'intranet ed internet della Società contenente tutte le informazioni relative al Decreto ed al Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni comunicategli in merito all'osservanza del Modello o ad eventuali anomalie e atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni ricevute nello svolgimento del proprio incarico;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività aziendali nelle aree a rischio. A tal fine l'OdiV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle aree a rischio dei reati citati nel Decreto ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante. All'OdiV devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano concretamente esporre la società al rischio di reato;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reato; in particolare, all'OdiV devono essere segnalate le attività più significative e le operazioni contemplate dalle Parti Speciali, devono essere messi a disposizione dati e documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- verificare costante mente l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative e, in collaborazione con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), valutare l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento del Modello;
- accertare presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- segnalare le carenze del Modello;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con eventuali *compliance officer* (o responsabili della *compliance*) di altre società, anche straniere, del medesimo gruppo di appartenenza di PIERI in relazione all'attuazione del Modello e / o di altri codici di condotta applicati dalla Società. In particolare, l'OdiV ha facoltà di interloquire con il *compliance officer* od organismi di vigilanza costituiti da altre società del medesimo gruppo di appartenenza al fine di segnalare e / o ricevere segnalazioni di comportamenti, circostanze, provvedimenti che possano avere rilevanza ai fini del Decreto, del presente Modello Organizzativo, del Codice Etico ovvero ai fini dell'applicazione di altri codici di condotta, codici etici o policy adottati da altre società del medesimo gruppo di appartenenza; quanto qui previsto non dovrà in ogni caso pregiudicare le prerogative di autonomia, indipendenza e continuità di azione di cui l'OdiV dovrà godere nello svolgimento delle proprie funzioni;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferma restando la competenza della funzione Risorse Umane per l'irrogazione della sanzione ed il relativo provvedimento disciplinare.

In merito all'etica di comportamento dell'OdiV, si sottolinea che, durante la propria attività, l'organismo dovrà mantenere la massima discrezione e riservatezza, avendo come referenti principali gli organi societari e aziendali indicati dal presente Modello

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità e, nella scelta dei suoi componenti, gli unici criteri rilevanti

sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'OdiV, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina e di rinnovo, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza³¹.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza, su richiesta degli organi sociali, rilascia una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti **motivi di ineleggibilità** come di seguito elencati:

- relazioni di parentela, *coniugio* o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro *ex art. 2 bis* della legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale che reale.

Interverrà la automatica decadenza dalla carica di Organismo di vigilanza, o di un suo membro, laddove anche solo uno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto già nominato e tale motivo sia accertato da una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Sotto questo aspetto, è stabilito che la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà comunque avvenire solo in presenza di una giusta causa, anche connessa o conseguente ad interventi di ristrutturazione societaria, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

³¹ Nel senso della necessità che il Consiglio di Amministrazione, al momento della nomina "*dia atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri*", Ordinanza 26 giugno 2007 Trib. Napoli, Ufficio del Giudice per le Indagini Preliminari, Sez. XXXIII.

Risulta dunque utile e corretto specificare l'estensione del termine "per giusta causa", che potrà essere ragione di dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza qualora si potrà configurare a carico dell'Organismo, o del singolo suo membro, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una negligenza grave, emersa durante nell'adempimento dei compiti connessi con l'incarico e che può essere configurata nell'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; ugualmente è considerata grave l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- ancora in relazione a comportamenti di natura omissiva, si consideri l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – nell'ottica di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. n. 231/2001 – e che sia comprovata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. "patteggiamento");
- vertendo in ipotesi di comportamento di un membro interno dell'Organismo, 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 di Vigilanza. In ogni caso, qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- la cessazione del rapporto di lavoro per i componenti interni all'azienda;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdiV non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Di tali ipotesi viene data menzione nella relazione di cui al successivo punto 4.3.2.

I componenti dell'OdiV possono rassegnare in qualunque momento le proprie dimissioni e cessano dall'incarico nel momento in cui tali dimissioni vengano accettate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero venga nominato altro componente in sostituzione. In ogni caso, trascorso un mese dalle dimissioni la carica si intende cessata.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relativa a revoca, sostituzione o sospensione è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.3 Reporting agli organi societari

L'OdiV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di PIERI:

- il piano di attività per l'anno successivo, che potrà essere oggetto di apposita delibera;
- il rapporto consuntivo sull'attività svolta nell'anno trascorso, motivando le eventuali discordanze rispetto al piano preventivo e le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a PIERI che in termini di efficacia del Modello.

In merito alle criticità emerse, l'OdiV propone al Consiglio di Amministrazione le azioni correttive ritenute adeguate al fine di rendere maggiormente efficace il Modello. Gli incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdiV e dagli organi societari coinvolti.

L'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdiV il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione degli organi societari.

4.4 Segnalazioni e reporting verso l'OdiV

All'OdiV devono essere segnalati, da parte del management, eventuali aspetti dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di commissione di uno dei reati presupposto contemplati nel Decreto.

L'OdiV deve essere inoltre informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli amministratori, dei dirigenti, dei dipendenti, dei consulenti e dei partner in merito agli eventi che potrebbero comportare responsabilità di PIERI in ordine ai reati previsti dal citato Decreto.

In particolare, devono essere raccolte segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati previsti dal decreto in oggetto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di comportamento del presente Modello.

La PIERI ha adottato una apposita procedura per la raccolta delle segnalazioni – conforme a quanto previsto dall'art. 6 del D.lgs. 231/01 in materia di *whistleblowing*.

Chiunque, nello svolgimento delle proprie funzioni, dovesse riscontrare una violazione dei principi e delle regole sopra enunciate ovvero venisse a conoscenza o nutrisse fondati sospetti circa la commissione di fatti od atti rilevanti, sintomatici del rischio di commissione di uno o più reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/01, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'OdiV, il quale si attiverà per l'adozione dei provvedimenti opportuni, nel rispetto di quanto previsto dalla Procedura di denuncia e segnalazioni all'OdiV allegata al presente Modello e denominata "*whistleblowing*".

4.5 Supporto all'Autorità Giudiziaria

Ove l'OdiV dovesse riscontrare la commissione di fatti penalmente rilevanti da parte di amministratori, dipendenti, collaboratori di PIERI ovvero altri Destinatari del Modello, ne darà comunicazione ai membri del Consiglio di Amministrazione che non siano coinvolti nelle condotte di reato oggetto di denuncia. L'OdiV si impegnerà inoltre ad offrire il proprio supporto all'Autorità Giudiziaria, fornendo le informazioni e le notizie di reato di cui sia a conoscenza.

La sentenza della Cassazione, n. 18168/2016, allo stato la prima ed unica sul tema, ha chiarito, anche se solo in parte, le responsabilità penali in capo all'OdiV, statuendo che, i membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere ritenuti responsabili penalmente (nel caso di specie di avere omesso la segnalazione al C.d.A. e la mancata pretesa da parte di quest'ultimo e, dei direttori generali della società, di porre in essere ogni utile rimedio al fine di scongiurare le carenze in tema di prevenzione dagli infortuni sul lavoro che venivano puntualmente segnalate all'interno del cantiere).

5 PRINCIPI GENERALI E REGOLE COMUNI

Nello svolgimento della propria funzione aziendale, tutti i Destinatari del presente Modello, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di seguito descritte, dovranno attenersi al rispetto dei principi e delle regole generali contenute nei seguenti paragrafi della Parte Generale del Modello.

5.1 Principi generali per il conferimento di deleghe

Il sistema di deleghe deve essere ispirato al principio del doppio controllo in relazione a tutte le operazioni eccedenti l'ordinaria amministrazione e / o di valore superiore a determinate soglie, differenziate in funzione del livello di responsabilità di ciascun delegato o procuratore speciale.

Il sistema delle deleghe deve essere caratterizzato dai seguenti principi:

- a) ogni delega deve definire in modo chiaro e preciso i poteri del delegato e il soggetto gerarchicamente superiore al delegato;
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità, ad una posizione adeguata nell'organigramma e devono essere modificate ed aggiornate al verificarsi di mutamenti aziendali;
- c) il delegato deve disporre di potere di spesa adeguato alla funzione conferitegli.

Il sistema di deleghe attualmente in essere presso PIERI è ispirato al principio del doppio controllo in relazione a tutte le operazioni eccedenti l'ordinaria amministrazione e / o di valore superiore a determinate soglie, differenziate in funzione del livello di responsabilità di ciascun delegato o procuratore speciale. In particolare, le operazioni che implicino pagamenti di valore eccedente la soglia prestabilita in delega o procura devono essere previamente autorizzate e approvate, a seconda dei casi, dall'Amministratore Delegato, ovvero dalla Direzione Acquisti.

5.2 Principi generali nell'offerta di omaggi

Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore (per esso intendendosi un valore pari od inferiore ad euro 150,00 per singolo omaggio) e per il loro carattere *una tantum*.

Nei rapporti con i partner contrattuali o terzi privati, è fatto divieto agli esponenti aziendali di:

- effettuare elargizioni in denaro di qualsiasi entità, nonché promettere o offrire loro (o ai loro parenti, affini o parti correlate) denaro, doni o omaggi o altre utilità suscettibili di valutazione economica, ove tali promesse od offerte di denaro, omaggi, doni siano volte a perseguire finalità corruttive o comunque illecite;
- accettare omaggi e regali o altre utilità suscettibili di valutazione economica, ove questi siano volti a perseguire finalità corruttive o comunque illecite.

5.3 Pagamenti in contanti

I pagamenti in contanti ammessi sono relativi esclusivamente:

- a piccoli importi per acquisti effettuati direttamente dal personale della Società per piccole necessità;
- a piccoli importi relativi a servizi resi.

- per il pagamento dei rimborsi concernenti le trasferte dei dipendenti (per quelli che non prevedono il bonifico bancario);
- per eventuali anticipi a dipendenti per missioni da svolgere;
- per il versamento di bollettini postali ove previsti come modalità di pagamento dei fornitori.

Per poter effettuare una spesa che prevede il pagamento in contanti, la stessa deve essere approvata dal relativo responsabile e superiore gerarchico che ne deve firmare la pezza giustificativa.

Per gli anticipi eventualmente consegnati a dipendenti e / o agenti prima di una missione, viene fatta una lettera di consegna dell'importo con la firma per ricevuta da parte del dipendente (e/ o agente) e la firma del responsabile amministrazione per l'approvazione. Di solito, la richiesta dell'anticipo viene fatta a mezzo e-mail all'ufficio amministrazione con la descrizione sommaria della missione da compiere.

Per il versamento con bollettini postali, ove previsto, viene approvata la spesa con le apposite firme sulle fatture di acquisto.

5.4 Regole comuni a tutti i pagamenti

Fatto salvo quanto sopra, tutti i pagamenti devono essere effettuati tramite titoli di credito, bonifico, versamenti e altri strumenti di pagamento attraverso canali bancari che ne consentano la piena e costante tracciabilità.

La Società ha adottato e mantiene costantemente aggiornato un sistema di registrazione contabile di tutti i pagamenti eseguiti e ricevuti nello svolgimento delle proprie attività che consente di individuare, tracciare e archiviare i flussi finanziari tra la Società e tutti i propri creditori e debitori.

Nessun pagamento può essere eseguito a favore o percepito da soggetti (persone fisiche e giuridiche, imprese individuali od enti di qualsiasi natura e nazionalità) che non siano stati previamente identificati, tramite registrazione dei rispettivi dati in un'anagrafica che viene custodita dalla Società. In sede di apertura delle posizioni dei diversi clienti, devono essere verificati tutti i dati ed indirizzi, se del caso, effettuando opportune visure camerali.

Tutti i pagamenti devono essere previamente autorizzati dal responsabile della Divisione della Società in relazione alla cui attività il pagamento viene effettuato secondo la seguente procedura:

- A. il soggetto che promuove la spesa interpella il soggetto dotato del potere di disporre il pagamento in virtù di specifica delega;
- B. il soggetto interpellato, verificata la causale sottesa alla richiesta di pagamento e la fattura di acquisto, ove non ravvisi irregolarità o incongruenze, autorizza il pagamento, apponendo il proprio visto sulla copia della fattura;
- C. la copia della fattura viene consegnata alla persona dell'ufficio Amministrazione, Finanza e Controllo che ne effettua la registrazione contabile, verifica l'apposizione del visto di autorizzazione al pagamento da parte di responsabile munito dei necessari poteri, protocolla ed archivia la fattura e procede al pagamento, nei limiti dell'importo autorizzato;
- D. ove il delegato al pagamento dovesse riscontrare il difetto di uno o più visti di approvazione, ovvero una incongruenza tra l'importo riportato in fattura e l'importo di cui viene richiesto il pagamento o, ancora, tra l'emittente della fattura e il beneficiario del pagamento, il delegato stesso dovrà astenersi dall'effettuare il pagamento e sarà tenuto a rivolgersi, senza indugio, al responsabile del dipartimento che ha autorizzato il pagamento medesimo o, in

- manca, al responsabile della Divisione Amministrazione, Finanza e Controllo e Acquisto materiali secchi, per segnalare la discrasia riscontrata e richiedere istruzioni;
- E. ove non dovesse ottenere istruzioni o ricevere istruzioni incongruenti, il delegato al pagamento sarà tenuto ad informare senza indugio il responsabile della Divisione Amministrazione, Finanza e Controllo e Acquisto materiali secchi e l'Amministratore Delegato e a domandare istruzioni;
- F. ove non dovesse ottenere istruzioni o ricevere istruzioni incongruenti, il delegato al pagamento sarà tenuto a darne comunicazione all'OdiV.

Più in generale, i destinatari della Parte Speciale del Modello, ove dovessero riscontrare una violazione dei principi ivi enunciati, saranno tenuti a darne senza indugio informazione al proprio superiore gerarchico, ovvero, in assenza, all'Amministratore Delegato e, in ogni caso, all'OdiV.

5.5 Ulteriori principi generali in materia di rapporti economici e finanziari con clienti, fornitori e dipendenti.

La Società si è poi dotata di ulteriori principi generali per la disciplina dei rapporti economici e finanziari con clienti, fornitori e dipendenti.

Tali principi di condotta sono segnatamente:

- Rapporti con Soggetti Istituzionali;
- Rapporti con i clienti commerciali;
- Investimenti;
- Rapporti con i Fornitori;
- Pagamento Fatture Fornitori;
- Gestione delle Risorse Finanziarie;
- Procedure Rimborso Spese Dipendenti;
- Selezione e Assunzione del Personale;
- Selezione e Gestione dei Collaboratori e Consulenti Esterni.

Questi costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente Modello e verranno, di volta in volta, richiamati all'interno delle singole Parti Speciali di interesse.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale requisito di efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le **sanzioni** previste dal sistema disciplinare saranno **applicate ad ogni violazione** delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria³².

Tali sanzioni sono applicabili anche per le violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'OdiV nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che l'OdiV ha poteri di accertamento, valutativi e propositivi e nessun procedimento per violazione del Modello potrà essere gestito e/o archiviato senza preventiva informazione e parere dell'OdiV.

La Società, al fine di assicurare la rispondenza del Modello ai contenuti minimi dettati dal legislatore ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione e al ruolo ricoperto dall'eventuale autore della violazione.

6.2 Sanzioni nei confronti del personale dipendente (impiegati)

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di PIERI costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni, valutando in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito alla violazione medesima.

Per l'accertamento delle infrazioni, lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni restano validi i poteri già conferiti all'organo dirigente, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

³² “L'inosservanza delle misure previste dal modello organizzativo deve attivare il meccanismo sanzionatorio previsto da quest'ultimo, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato. Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex decreto 231 per l'Ente). Invece, ha senso prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'impresa, che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni “esterne” da parte dello Stato”. Confindustria, *Linee guida*, cit., nella versione definitiva aggiornata a luglio 2014, pag.50.



Al fine di migliorare l'organizzazione e la gestione dell'attività lavorativa del personale dipendente collocato nella qualifica di impiegato/impiegata, sia essa a tempo parziale o a tempo pieno, l'Ente ha adottato appositi regolamenti che prevedono provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dagli **artt. 220 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale applicabile nel settore Marketing 17 dicembre 2017** (di seguito "CCNL") e che, in sintesi, sono raffigurabili come segue:

- a) biasimo o rimprovero comminato verbalmente;
- b) biasimo o rimprovero comminato in forma scritta;
- c) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- f) licenziamento per mancanze gravi a tal punto da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto lavorativo (giusta causa).

Nell'ottica del rispetto, e dell'applicazione dei principi contenuti nel Modello:

1. Incorre nel provvedimento del **biasimo o rimprovero comminato verbalmente** il lavoratore che violi in modo lieve le disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico (ad es. mancata osservanza delle procedure prescritte, omesso controllo di sua competenza, ecc.), adottando un comportamento non conforme nelle "aree a rischio" ovvero non comunichi all'OdiV le informazioni previste dal Modello; incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta** il lavoratore che incorra in recidiva delle infrazioni precedenti o nell'omessa comunicazione di quanto previsto in relazione ai flussi informativi verso l'OdiV ; si tratta di fattispecie che costituiscono lievi irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o compiti.
2. Incorre nel provvedimento del **biasimo o rimprovero comminato in forma scritta** il lavoratore che violi in modo reiterato le procedura aziendale o adotti comportamenti più volte non conforme alle prescrizioni o alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, dovendo ravvisare in tale comportamento la ripetuta effettuazione del non eseguire il lavoro secondo le istruzioni ricevute; sommariamente, incorre nel presente provvedimento il lavoratore che reiteratamente ponga in essere le violazioni di cui al punto 1) che precede; si tratta, dunque, di irregolarità o negligenze di media gravità nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione dei propri obblighi o che costituiscano recidiva dei comportamenti di cui al punto 1);
3. Incorre nel provvedimento della **multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione** chi: **a)** violi più volte i principi e i protocolli previsti dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività a rischio, un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello;
4. Incorre nel provvedimento della **sospensione** dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di **tre giorni** il lavoratore che: **a)** violi le prescrizioni del Modello e adotti nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi della Società, arrecando un danno alla stessa o esponendola a una situazione di pericolo in ordine alle sanzioni previste nel D.Lgs. 231/2001; **b)** violi l'obbligo di comunicare all'OdiV la commissione di uno o più reati previsti dal Decreto di cui sia in qualsiasi modo a conoscenza.

Al tale scopo, in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari della multa o della sospensione, il regolamento adottato dall'Ente prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte come potenziale oggetto di sanzione, nei confronti del lavoratore:

- che non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli articoli 56, 61 e 62;
 - che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;
 - che per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
 - che, nell'interno della fabbrica, esegua lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;
 - che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
 - che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;
 - che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda (schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
 - che contravvenga al divieto di fumare all'interno dello stabilimento, ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli;
 - che contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dal D.Lgs. 81/2008.
5. Incorre nel provvedimento del **licenziamento** il lavoratore che: **a)** adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta dolosa che può arrecare o abbia arrecato un serio pregiudizio a PIERI; **b)** ponga in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, in relazione all'irrogazione delle misure disciplinari del licenziamento, il regolamento adottato dall'Ente prevede, a mero titolo indicativo, le seguenti condotte che possono costituire causa di licenziamento:

- inosservanza al divieto di fumare quando tale divieto sia posto per evitare pericoli alle persone, agli impianti, ai materiali;
- assenze ingiustificate per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Non interrompono la già menzionata consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti;
- abbandono del proprio posto di lavoro, che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti, fatta eccezione per l'ipotesi di pericolo grave ed immediato che non possa essere evitato, salvo che lo stesso lavoratore non sia stato debitamente formato e preposto per affrontare lo stato di pericolo al fine di farlo cessare o attenuarlo;
- grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- non rispetto del divieto di assumere cibi e bevande o fumare nelle zone di lavoro delimitate per esposizione a rischi cancerogeni o per esposizione a rischi biologici;

- litigi di particolare gravità e seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;
- recidività nelle mancanze che abbiano già dato luogo a una sospensione per la medesima mancanza, o a una sospensione per mancanza diversa nei quattro mesi precedenti;
- furto, trafugamento di materiali, di modelli, di disegni, purché il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'Autorità giudiziaria. Limitatamente ai modelli e ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;
- quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisce a produrre per conto di terze persone fuori dallo stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti nell'azienda;
- quando, lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, e introducendo o asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per l'estensione della stessa, recato nocumento all'azienda;
- insubordinazione nei confronti dell'Impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'Insubordinazione, per la poca gravità degli atti, non abbia nuociuto alla disciplina della fabbrica;
- trattare affari per conto proprio e di terzi in concorrenza con l'Imprenditore

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate tenendo conto:

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

Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

È fatta salva la prerogativa di PIERI di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

6.3 Misure nei confronti del personale dirigente

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il Datore di Lavoro. D'altro canto, è innegabile che il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle società, ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e di buon nome nello svolgimento delle trattative commerciali.

In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, PIERI pone grande attenzione sul rispetto da parte dei propri dirigenti di quanto previsto nel presEnte Modello e del Codice Etico, così come il loro compito e obbligo di farli rispettare, sono elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a questi guardano e si interfacciano per ragioni gerarchiche ed organizzative.

Per questa serie di motivi, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinari per i dirigenti tradotte nel relativo sistema sanzionatorio, complete di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

Le suddette infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati in ossequio alle linee guida e, in linea generale, di concerto con quanto disposto per tali figure apicali nel CCNL applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello ovvero nell'attività di adozione dello stesso o, ancora, nel corso dell'espletamento di quelle attività ricomprese nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigEnte sostanzialmEnte consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamEnte, comportamenti non conformi al Modello o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigEnte, dal CCNL e da eventuali accordi aziendali inerenti ai dirigenti.

In stretta dipendenza dalla natura della violazione, e come conseguenza diretta, potrà essere disposta anche la specifica sanzione della sospensione dai poteri e, in termini generici, delle procure che siano state conferite al dirigEnte medesimo. UgualmEnte, potrà essere comminata la sanzione dell'estromissione dall'eventuale programma di incentivi aziendali che fosse applicabile al dirigEnte, con riferimento all'anno in cui la violazione è stata riscontrata.

6.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Qualsiasi comportamento che sia posto in essere in relazione all'esecuzione di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti o da altri soggetti esterni in relazione ad attività ritenute "sensibili" e che si ponga in contrasto con le linee di condotta e di comportamento indicate dal presente Modello o con i principi espressi nel Codice Etico, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole o rimedi negoziali, la risoluzione del relativo rapporto contrattuale. A questo proposito, è la direzione, in persona del proprio Ufficio Affari Legali e Societari, che con la collaborazione dell'O.d.V. si occuperà dell'elaborazione, dell'aggiornamento e dell'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership di tali specifiche clausole contrattuali, che prevedranno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali clausole dovranno essere redatte avendo cura di fare esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o del Codice Etico. Esse

potranno prevedere, a titolo di esempio, precisi obblighi di astensione dall'adozione di atti o comportamenti tali da determinare qualsiasi tipo di violazione del Modello o del Codice Etico da parte della Società.

Sarà sempre facoltà della Società, nei casi in cui si verificano tali violazioni, di ricorrere al rimedio della risoluzione del contratto e di domandare, qualora il caso lo consenta, l'eventuale applicazione di penali rimanendo sempre valida la prerogativa della Società di pretendere il risarcimento di qualsiasi danno, diretto o indiretto, che derivi dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

A tale proposito, per maggior efficacia dell'impianto sanzionatorio, la Società cura, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

6.5 Misure nei confronti di membri del Consiglio di Amministrazione

Nell'ipotesi di violazione del Modello posta in essere da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdiV è tenuto ad informare l'organo amministrativo e tutti i suoi componenti, così come l'Assemblea dei Soci, affinché sia valutata l'adozione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (per il tramite di apposite dichiarazioni nei verbali delle adunanze, con richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea ricomprensente, all'ordine del giorno, il punto in merito agli adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

Nei casi più gravi, potrà essere proposta la revoca dalla carica, anche con addebito.

Misure nei confronti dei componenti dell'organo di controllo e dell'Organismo di Vigilanza: In caso di violazione del Modello da parte del Revisore Unico, l'OdiV informa il Consiglio di Amministrazione, che dovrà adottare gli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdiV, provvederà in collaborazione con i restanti membri dell'OdiV ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

7. ATTIVITA' DI VERIFICA SU APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

7.1 bis Le attività di verifica del modello

Il Modello Organizzativo è periodicamente soggetto a verifiche che si estrinsecano in:

- ✓ **attività di monitoraggio** sull'effettività del Modello (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei Destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di verifiche periodiche con il quale si confermi che:
- ✓ sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del Modello e del Codice Etico, sono stati rispettate le deleghe ed i poteri di delega ed i limiti di firma e che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello o con il Codice Etico, né infrazioni di sorta con gli stessi stesso. I responsabili delle aree a rischio individuate hanno il compito di far compilare le dichiarazioni ai loro sottoposti e di ritrasmetterle all'Organismo di Vigilanza che ne curerà l'archiviazione ed effettuerà a campione il relativo controllo.
- ✓ **verifiche delle procedure:** l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato annualmente con le modalità stabilite dall'OdiV così come dettagliate nel paragrafo 4.2 della Parte Generale.

Oltre a quanto sopra descritto, verrà intrapresa una costante attività di analisi di qualsiasi segnalazione ricevuta nel corso dell'anno, comprensiva della descrizione delle iniziative intraprese dall'OdiV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi che potranno essere considerati rischiosi e, altresì, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, per il tramite dell'effettuazione di verifiche a campione. L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdiV è chiamato a predisporre per il Consiglio di Amministrazione della Società. Qualsiasi modifica al presente Modello sarà conseguente ad una delibera, approvata sulla scorta dei suggerimenti dell'OdiV da parte dell'Amministratore Unico di PIERI e poi materialmente apportata nel Modello dalla direzione Affari Legali e Societari.