



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI DEL D.LGS. N.231/01

PARTE GENERALE

VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE	REFERENTE INTERNO	COMITATO GUIDA
---	19/12/2006	PRIMA EMISSIONE		
---	2009	REVISIONE		
01	16/09/2020	REVISIONE		
02	11/11/2022	REVISIONE	DOTT. F. PEPE	DOTT. F. CITAREDO DOTT. C. RINALDI
03	27/10/2024	REVISIONE	DOTT. F. PEPE	DOTT. F. CITAREDO DOTT. C. RINALDI

La versione aggiornata del Documento è stata approvata ed adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI
SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 – PARTE GENERALE

INDICE

1. DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE	3
2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DELLE SOCIETÀ.....	5
2.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI.....	5
2.2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. N. 231/2001	17
2.3. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	18
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI PIERREL S.P.A.....	21
3.1. DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ	21
3.2. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE	22
3.3. IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE	25
3.4. GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	26
3.5. LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI	28
3.6. DA CONSIDERARE QUALI PARTI INTEGRANTI DEL MODELLO 231.	32
3.7. LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO	32
3.8. IL RAPPORTO TRA IL MODELLO ED IL CODICE ETICO	36
3.9. L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO.....	37
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
4.1. L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
4.2. I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
4.3. LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
4.4. L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	43
4.5. LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	43
4.6. I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	48
4.7. IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
5. LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE -WHISTLEBLOWING.....	50
5.1. AMBITO OGGETTIVO.....	50
5.2. VIOLAZIONI.....	51
5.3. PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI	52
5.4. CONCETTO E TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI.....	53
5.5. SEGNALAZIONI ANONIME.....	53

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI
SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 – PARTE GENERALE

5.6.	SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DEL WHISTLEBLOWING	54
5.7.	CANALI DI SEGNALAZIONE	55
5.8.	CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	55
5.9.	CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA	57
5.10.	DIVULGAZIONE PUBBLICA	58
5.11.	OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	59
5.12.	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	61
5.13.	CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	64
5.14.	MISURE DI PROTEZIONE	65
5.15.	DIVIETO DI RITORSIONE.....	66
5.16.	TUTELA DELLA PERSONA.....	67
5.17.	MISURE DI SOSTEGNO.....	68
5.18.	PROTEZIONE DELLE RITORSIONI	69
5.19.	LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA'	70
5.20.	SANZIONI	71
6.	LE SCELTE DELLA SOCIETÀ: NOMINA DEL RESPONSABILE, CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE, SEGNALAZIONE ORALE.....	72
7.	IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	74
7.1.	DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	75
7.2.	DESTINATARI E LORO DOVERI.....	75
7.3.	PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI.....	76
7.4.	SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI.....	77
7.5.	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI.....	81
7.6.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A DEL DECRETO)	83
7.7.	MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI	83
8.	CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE.....	85

1. DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) della presente Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 8 giugno 2001, n. 231, di Pierrel S.p.A (di seguito la “Società”) e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli Amministratori ed i Dirigenti della Società (cosiddetti soggetti *apicali*);
- i Dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione*);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI
SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 – PARTE GENERALE

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della Parte Generale i seguenti soggetti esterni (di seguito i “Soggetti Esterni”):

- tutti i collaboratori, i consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto od incarico ed a qualsiasi titolo, e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori ed i *partner* (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro, nonché di *joint-venture*) nella misura in cui essi operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività individuate come *sensibili* all’interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello”).

Tra i soggetti esterni così definiti debbono ricondursi anche coloro che, nella sostanza, operano in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell’interesse della Società.

2. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO DELLE SOCIETÀ

2.1 IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito “D.Lgs. n. 231/2001” o “Decreto”), ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti, da persone ad essi ricollegabili.

Il D.Lgs. n.231/2001 si applica *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, con l’esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In ragione della disposizione normativa possono considerarsi destinatari del provvedimento normativo: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

La riferibilità del reato all’ente presuppone che lo stesso sia commesso da un soggetto in posizione apicale, sia qualora sia commesso da un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza di quest’ultimo (Artt. 6 e 7 del D.Lgs. n.231/2001).

Per quanto concerne i soggetti in posizione *apicale*, l’espressione va intesa in senso ampio, con riferimento, non ai soli Amministratori, ma a tutti i soggetti investiti di funzioni di rappresentanza e direzione dell’ente nel suo complesso o anche di una sua unità organizzativa purché dotata di autonomia finanziaria e funzionale; vi rientrano, pertanto, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati, purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali. Il soggetto apicale può anche essere un “soggetto di fatto”, che esercita le funzioni anzidette in assenza di una investitura formale.

Quanto ai soggetti “subordinati” o *sottoposti ad altrui direzione*, è da ritenersi che non sia necessario un rapporto di lavoro subordinato e che per la loro individuazione si debba aver riguardo alla cosiddetta “teoria funzionale”, incentrata non sulla qualifica formale, ma sul ruolo concretamente svolto.

Per far sorgere la responsabilità dell’ente collettivo non è sufficiente la mera realizzazione o il tentativo di commissione di uno dei reati presupposto.

Il Decreto legislativo richiede, infatti, la sussistenza di un requisito di natura oggettiva, ossia la realizzazione del reato nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente. Ne consegue che la responsabilità dell'ente rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all'autore del fatto-reato o ad un terzo.

In questo quadro, la responsabilità amministrativa da reato dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Tale nuova responsabilità, introdotta dal D.Lgs. n.231/2001, mira, in particolare, a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato. Ed infatti, in tutti i casi in cui un ente sia ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. n.231/2001 per la commissione di un reato presupposto, trova sempre applicazione una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste, inoltre, misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, le quali vanno a limitare la libertà di svolgere attività commerciali e imprenditoriali dell'ente stesso.

La responsabilità amministrativa da reato in parola non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale. La soluzione adottata nel nostro ordinamento giuridico collega, infatti, la responsabilità dell'ente collettivo alla commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo "chiuso" di illeciti penali: ciò significa che solo la commissione di uno di tali reati può determinare l'insorgere della responsabilità in commento.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, trattandosi di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione (indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode **informatica in danno** dello stato o di altro ente pubblico, concussione e corruzione) a cui si sono successivamente aggiunti i reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valor di bollo, alcune fattispecie di reati in materia societaria, i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed i reati contro la personalità individuale, i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (abusi di mercato), una nuova fattispecie di reato contro la vita e l'incolumità individuale, nonché i cosiddetti "illeciti transazionali".

A ciò si aggiunga che tra fattispecie di reati in materia societaria è stata inclusa quella dell'omessa comunicazione del conflitto di interessi da parte, tra l'altro, dell'amministratore o del componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati mentre, a seguito dell'abrogazione dell'Articolo 2623 c.c. da parte della Legge n.262/2005, in reato di falso in prospetto non è più parte delle fattispecie di reati in materia societaria rilevanti ai sensi del D.Lgs. n.231/01.

Con la Legge n. 123 del 3 Agosto 2007, il novero dei reati ai fini del D.Lgs. n.231/01 è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione dei reati concernenti i delitti di omicidio

colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime conseguenti a violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, mentre il D.Lgs. n.231 del 21 Novembre 2007 ha ampliato la responsabilità delle società anche ai delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di beni o denaro di provenienza illecita

La Legge n. 94 del 15 luglio 2009 ha introdotto tra i reati presupposto i delitti di criminalità organizzata mentre la Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha amplificato le fattispecie rilevanti con i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore. Infine, la Legge n. 116 del 3 agosto 2009 ha introdotto il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Tra la fine del 2014 e l'anno 2024, (30 agosto), sono intervenute disposizioni normative che hanno inciso sul dettato del D.lgs. n.231 del 2001; a tale riguardo vengono quindi riportati i provvedimenti normativi che si sono susseguiti:

- La legge N° 68 del 22 maggio 2015, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (Art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (Art. 452-quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (Art. 452-quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (Art. 452-sexies c.p.), circostanze aggravanti (Art.452-novies c.p.)
- Legge n.186 del 15 dicembre 2015, la quale ha introdotto il reato di autoriciclaggio (Art.648-ter-1bis c.p.)
Legge n.69 del 27 maggio 2015, la quale ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (Art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (Art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (Art. 2622 c.c.) novellando l'Art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori
- Decreto legge n.7 del 18 febbraio 2015, modificato dalla legge n. 43 del 17 aprile 2015, il quale ha introdotto modifiche a vari Articoli dei "Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche ,l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle

indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale

- Decreto legislativo n.7 del 15 gennaio 2016 ha introdotto modifiche a vari Articoli dei “Reati informatici e di trattamento illecito di dati”
- Decreto legislativo n.202 del 29 ottobre 2016, il quale aggiunge il reato di confisca per “L’associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”
- Decreto legislativo n.125 del 21 giugno 2016, il quale ha introdotto modifiche a vari Articoli dei “Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo”
- Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, la quale ha modificato l’Art. 603-bis “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”
- Legge n.236 del 11 dicembre 2016, la quale ha introdotto il reato di “traffico di organi prelevati da persona vivente Art.601-bis c.p.”
- Decreto legislativo n.38 del 15 marzo 2017, il quale ha inserito il reato di “Istigazione alla corruzione tra privati Art. 2635-bis c.c.” ed ha introdotto modifiche agli Artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.
- Decreto legge n.124 del 26 ottobre 2019, coordinato con la legge di conversione n.157 del 19 dicembre 2019, la quale ha introdotto l’Articolo 25-quinquiesdecies “Reati tributari” nel D.Lgs.n.231/01 seguendo le origini di fonte comunitaria (obbligo di attuazione della direttiva PIF)
- Decreto legislativo n.75 del 14 luglio 2020 nell’ambito della lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale, il quale ha introdotto l’Articolo 25-sexiesdecies “Contrabbando” ed ha apportato modifiche agli Artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies del D.Lgs.n.231/01
- Decreto legislativo n.116 del 3 settembre 2020, per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/851 relativa ai rifiuti e modifica della direttiva sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio con l’Art. 4 ha interessato il sistema sanzionatorio modificando integralmente l’Art. 258 del D.Lgs. n. 152/06, “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”
- Decreto legislativo n. 184 dell’8 novembre 2021 per l’attuazione della direttiva (UE) 2019/713 relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01

con l’inserimento, dopo l’articolo 25-octies, del nuovo Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)

- Decreto legislativo n. 195 dell’8 novembre 2021, per l’attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, il quale, con l’Art.1, ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio” contemplati dall’Art. 25-octies del D.Lgs.n.231/01
- Legge n. 215 del 17 dicembre 2021 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”, la quale riscrivendo l’articolo 14 del D.Lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ha interessato l’Art.25-septies del D.Lgs n.231/01 indicando le violazioni che producono l’irrorazione di provvedimenti sospensivi riguardanti parte dell’attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o l’attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni
- Legge n. 238 del 23 dicembre 2021 “Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea - Legge europea 2019-2020” la quale, con gli Artt. 19,20 e 26 ha apportate modifiche al codice penale che hanno riguardato i “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, i “Delitti contro la personalità individuale” e “Abusi di mercato” contemplati rispettivamente dagli Articoli 24-bis, 25-quinquies e 25-sexies del D.Lgs. n. 231/01
- L’Art. 2 “Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche” del D.L. n. 13 del 25 febbraio 2022
- “Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull’elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili” ha apportato modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell’Art. 640-bis c.p.
- Legge n.22 del 09 Marzo 2022 “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” ha introdotto nel novero dei reati presupposto l’Art.25-septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e l’Art.25-duodevicies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”

La stessa legge ha interessato l’Art.733-bis c.p. relativo ai reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/01) e l’Art. 9 della L. n. 146/2006 relativo ai reati transnazionali.

- Decreto legislativo n. 150 del 10 ottobre 2022 “Attuazione della legge 27 settembre 2021, n. 134, recante delega al Governo per l'efficienza del processo penale, nonché in materia di giustizia riparativa e disposizioni per la celere definizione dei procedimenti giudiziari” il quale ha apportato modifiche agli Articoli del Codice penale 640 (Truffa) e 640-ter (Frode informatica) che hanno interessato gli Artt. 24, 24-bis e 25-octies.1 D.Lgs. 231/01
- Decreto legislativo n. 156 del 4 Ottobre 2022 “Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” il quale ha apportato modifiche all’Art.322-bis c.p. (Peculato, concussione, etc.), nonché all’Art.2 L.898 23 dicembre 1986 (frode in agricoltura), con aggiunta del comma 3 bis, ed al testo Art.25-quiuesdecies (Reati tributari), con modifica della lett. c) del comma 1 bis, all’inserimento dell’Art.301, del comma 1, del DPR n.43/1973 (Delle misure di sicurezza patrimoniali. Confisca) nel novero dei reati previsti dall’Art. 25-sexiesdecies (Contrabbando) e alla sostituzione dell’Art.6 del D.Lgs. n. 74/2000 “Tentativo” nel novero dei reati previsti dall’Art.25-quinquesdecies (Reati tributari) che hanno interessato gli Artt. 24, 25, 25-quinquesdecies e 25-sexiesdecies D.Lgs. n. 231/01
- Decreto 3 febbraio 2023 “Determinazione del costo medio per rimpatrio, per l’anno 2023” del lavoratore straniero assunto illegalmente che per l’anno in questione è stato stabilito in euro 2.365
- Decreto legislativo n. 19 del 2 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere” il quale ha apportato modifiche all’alinea (capoverso) del comma 1 ed ha aggiunto al comma 1 la lettera s-ter nel corpo dell’Art.25-ter Reati societari
- Legge n. 50 del 5 maggio 2023, Conversione in Legge del Decreto legge n.20 del 10 marzo 2023 (c.d. Decreto Cutro) “ Disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all’immigrazione irregolare” ha interessato l’Art.25-duodecies “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” il quale ha modificato l’Art.12 e l’Art.22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, aggiungendo l’Art. 12-bis “ Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina” nello stesso decreto

- Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, il quale va a disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (Applicazione del processo Whistleblowing a tutti i settori pubblici e privati indipendentemente dall'adozione di un Modello 231)
- Legge n. 60 del 24 maggio 2023 “Norme in materia di procedibilità d'ufficio e di arresto in flagranza” che, con le modifiche apportate in materia di procedibilità d'ufficio all'Articolo 270-bis. 1 c.p., ha interessato l'Art.25-quater del D.Lgs n. 231/01 (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico) e con le modifiche apportate sempre in materia di procedibilità d'ufficio all'Articolo 416-bis.1 c.p. ha interessato l'Art. 24-ter del D.Lgs. n. 231/01 (Delitti di criminalità organizzata) e la fattispecie dei reati della sezione “Reati transnazionali”
- Legge n. 93 del 14 luglio 2023 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica” la quale ha interessato l'Art.25-novies (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) con le modifiche apportate agli Artt. 171-ter, ove è stata aggiunta la lettera h bis al comma 1 e modifiche all'Articolo 174-ter della Legge n. 633/1941
- Decreto legge del 10 agosto 2023 n. 105, coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre 2023 “Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione” il quale ha interessato il testo dell'Art 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e l'inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati “Turbativa libertà degli incanti” (Art. 353 c.p.) e “Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” (Art. 353-bis c.p.)

Dallo stesso Decreto legge sono stati interessati gli Artt. 25-octies.1 e 25-undecies con i seguenti provvedimenti:

- L'Art. 25-octies.1 è stato modificato nel testo ed ha assunto la nuova denominazione della rubrica in “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori” ed al suo interno è stato inserito il reato di “Trasferimento fraudolento di valori” (Art.512-bis c.p.)
- L'Art. 25-undecies “Reati ambientali” ha recepito l'Art. 255 del D.Lgs 152/2006 (Abbandono di rifiuti) prevedendo la trasformazione da illecito amministrativo a reato contravvenzionale la fattispecie di abbandono di rifiuti con l'innalzamento dell'ammenda attuale. Sono state apportate modifiche agli Artt. 452-bis c.p. (Inquinamento ambientale) e 452-quater c.p. (Disastro ambientale)
- Legge n. 206 del 27 dicembre 2023, “Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy” che, con modifiche all'Art. 517 c.p. (Vendita di prodotti alimentari con segni mendaci), ha interessato l'Art.25-bis.1 (Delitti contro l'industria ed il commercio) D.Lgs. 231/01
- Legge n. 6 del 22 Gennaio 2024 “Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli Articoli 518-duodecies, 635, successivamente modificato dal D.lgs del 19 marzo 2024 n. 31, e 639 del codice penale” che con le modifiche del testo del comma uno dell'Art.518-duodecies (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici) ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-septesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) D.Lgs 231/01
- Decreto legge n.19 del 2 marzo 2024, coordinato con la Legge di conversione 29 aprile 2024, n. 56 “Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza” che, con le modifiche apportate all'Art. 512-bis c.p. (Trasferimento fraudolento di valori), ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori) D.Lgs n.231/01
- Decreto legislativo n. 87 del 14 giugno 2024 “Revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'Articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111” che, con le modifiche apportate all'Art. 10-quater del D.Lgs n. 74 del 10 marzo 2000

(Indebita compensazione), ha interessato la fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari)

- Decreto Ministro dell'Interno del 21 giugno 2024, Determinazione costo medio di rimpatrio per il 2024, euro 2.864,77.
- Legge n. 90 del 28 giugno 2024 “Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici” che ha introdotto, abrogato e modificato Articoli del codice penale facenti parte dell'Art. 24 del D.Lgs 231/01 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture) e dell'Art. 24-bis del D.Lgs n. 231/01 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati).

Per quest' ultima fattispecie di reato è stato interamente modificato anche il testo con l'inserimento del comma 1-bis e la modifica dei commi esistenti.

- Decreto legge n. 92 del 4 luglio 2024 “Misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia” che con l'Articolo 9 (modifiche al codice penale) ha introdotto l'Art. 314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili) e modificato l'Art. 322-bis c.p. facenti parte dell'Art. 25 del D.Lgs n. 231/01 (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promuovere utilità, corruzione e abuso d'ufficio)
- Legge n. 112 del 8 agosto 2024 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2024, n. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e penale e di personale del Ministero della giustizia” la quale ha modificato il testo dell'Art. 314-bis c.p. (Indebita destinazione di denaro o cose mobili), la rubrica dell'Art. 322-bis c.p., con l'inserimento di “Indebita destinazione di denaro o cose mobili” ed il relativo testo.

Inoltre, si è avuta la modifica anche del testo dell'Art- 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti).

Ed ancora, è stata modificata la rubrica dell'Art.25 del D.Lgs n. 231/01 con l'aggiunta delle parole “indebita destinazione di denaro o cose mobili” e la soppressione delle parole “abuso d'ufficio” per cui la rubrica ultima dell'Art.25 del D.Lgs n. 231/01 è “Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione”.

Lo stesso Articolo 25 del D.Lgs n. 231/01 è stato oggetto di modifica anche nel testo del comma uno.

- Legge n. 114 del 9 agosto 2024 “Modifiche al codice penale, al codice di militare” ha modificato il testo e la rubrica dell’Art. 322-bis c.p., abrogando l’Art.323 c.p. (Abuso d’ufficio).
Tale legge, inoltre, ha modificato il testo dell’Art. 323-bis c.p. (Circostanze attenuanti), nonché il testo dell’Art. 323-ter c.p. (Causa di non punibilità) e ha sostituito l’Art. 346-bis c.p. (Traffico di influenze illecite).
- Decreto legge n. 113 del 9 agosto 2024 “Misure urgenti di carattere fiscale, proroghe di termini normativi ed interventi di carattere economico” convertito con modificazioni nella legge n. 143 del 7 ottobre 2024, è intervenuto a modifica dell’Articolo 174-sexies della legge n. 633 del 22 aprile 1941 “Legge sulla protezione del diritto d’autore”
- Decreto legislativo n. 141 del 26 settembre 2024 “Disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell’Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e sui consumi”, ha modificato l’Articolo 25-sexiesdecies, “Contrabbando”, abrogando, con l’Articolo 8 lett. f) il d.p.r n.43 del 1973, introducendo integrazioni alle disposizioni del Codice doganale dell’Unione (CDU) e provvedendo alla revisione del sistema sanzionatorio
- Decreto legge n.131 del 16 settembre 2024 n.131, “Disposizioni urgenti per l’attuazione di obblighi derivanti Da atti dell’Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano” convertito con modificazioni, nella legge n.166 del 14 novembre 2024, è intervenuto a modificazione degli Articoli 171-bis, 171-ter, 171-septies, 181-bis della legge n. 633 del 22 aprile 194, “Legge sulla protezione del diritto d’autore”
- Decreto legge n. 145 dell’11 ottobre 2024, “Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali”, convertito con modificazioni nella legge n.187 del 9 dicembre 2024, è intervenuto sugli Articoli 18-ter e 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998 n.286, “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”.

Ad ogni modo, tutti i provvedimenti che impattano sul D.Lgs. n.231/01 vengono riportati puntualmente nelle singole voci dei reati di tutte le sezioni della parte speciale.

A fronte delle disposizioni normative entrate in vigore risulta pertanto necessario provvedere con costante cadenza temporale ad una revisione organica del Modello Organizzativo.

La portata innovativa del D.Lgs. n. 231/01 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Con l'entrata in vigore di tale Decreto, le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n.231/01 è particolarmente severo: infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale dalle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto

Tuttavia, a fronte di tale scenario, l'Articolo 6 del Decreto in questione contempla l'esonero della società da responsabilità qualora quest'ultima dimostri, in occasione di un procedimento penale, per uno dei reati considerati, di aver adottato modelli organizzativi idonei a prevenire la realizzazione dei già menzionati reati. Tale esonero da responsabilità passa, ovviamente, attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controllo che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale relativo all'accertamento di un fatto di reati di quelli specificamente previsti dal D.Lgs. n. 231/01.

Il Decreto, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, ovvero
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI
SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 – PARTE GENERALE

In base al disposto del D.Lgs. n.231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (modificato da L.n 90 del 28 giugno 2024)	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando (diritti di confine)	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies D.Lgs. n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

Le singole Parti Speciali del Modello contengono una dettagliata ed aggiornata descrizione delle singole fattispecie di reato, qualora la tipologia di reato sia rilevante nel caso di specie e, pertanto, meritevole di specifica nella Parte Speciale.

2.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE COMPORTAMENTO DOVEROSO DELLA SOCIETÀ AL FINE DI PREVENIRE, PER QUANTO POSSIBILE, IL COMPIMENTO DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. N. 231/2001

Istituita la responsabilità amministrativa da reato degli enti, l'Art. 6 del Decreto legislativo stabilisce che l'ente non è responsabile nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n.231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione e di spesa delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato sia commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

2.3 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

L'Art. 6 del Decreto dispone, infine, che i Modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di Codici di Comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del Modello 1.

¹ La Società aderisce a Farminindustria, a sua volta associata a Confindustria. Pertanto, nell'implementazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n.231/2001 si è

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n.231/2001;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico con riferimento ai reati *ex* D.Lgs. n.231/2001 ed un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui²:

- *nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;*
- *nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.*

Di seguito si elencano, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi, le componenti di un sistema di controllo preventivo (cd. protocolli), che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello stesso.

scelto di seguire le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria, alle quale si affiancano le indicazioni contenute nel "Documento per l'individuazione dei Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n.231/01 nel settore farmaceutico", che individua le peculiarità del settore farmaceutico, relativamente ai: (i) rapporti con i soggetti tipici del settore farmaceutico; (ii) rapporti con la Pubblica Amministrazione; (iii) rischi reato nei rapporti con i soggetti privati. All'interno di ciascuna delle macro-aree sopra elencate, il suddetto documento individua i settori maggiormente esposti a rischio di commissione di illecito, ai sensi del D.Lgs 231/01. Inoltre, per ciascuna delle aree individuate, il documento suggerisce ai destinatari una serie di profili di carattere organizzativo-procedurale, idonei a mitigare il rischio di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

² Confindustria, *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*, giugno 2021, pag. 50 e seguenti.

A) Sistemi di controllo preventivo dei reati dolosi:

- *adozione di un Codice Etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati;*
- *sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;*
- *procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;*
- *poteri autorizzativi e di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;*
- *sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;*
- *comunicazione al personale e sua formazione.*

B) Sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:

- *adozione di un Codice Etico o di comportamento;*
- *struttura organizzativa;*
- *formazione ed addestramento;*
- *comunicazione e coinvolgimento;*
- *gestione operativa;*
- *sistema di monitoraggio.*

È opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello.

Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

In considerazione di ciò devono essere valutate anche le osservazioni esemplificative contenute nell'appendice delle Linee Guida (cosiddetto Case Study), nonché la sintetica elencazione degli strumenti di controllo ivi prevista.

3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI PIERREL S.P.A.

3.1 DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA SOCIETARIA E DELLE AREE DI ATTIVITÀ

La Società Pierrel S.p.A. è un *provider* globale dell'industria farmaceutica specializzato nello sviluppo, produzione, registrazione e *licensing* di farmaci di sintesi - anestetici loco regionali - e dispositivi medici per il settore dell'oral care, con sede a Capua (CE).

Pierrel rappresenta un operatore del settore farmaceutico specializzato nella produzione di specialità per conto di terzi e per conto proprio presso lo Stabilimento di Capua e nel *marketing* e nella distribuzione dei prodotti autorizzati al commercio, nonché nello sviluppo, registrazione e *licensing* di nuove specialità farmaceutiche e *medical device*.

Pierrel è autorizzata da EMA ("European Medicines Agency") e FDA ("Food and Drug Administration") per la produzione in asepsi di farmaci iniettabili.

Con delibera consiliare del 19 dicembre 2006, Pierrel S.p.A si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("il Modello") ed ha nominato l'Organismo di Vigilanza.

Nel corso del 2009 il Modello è stato aggiornato tempestivamente, sia in funzione dei cambiamenti aziendali che delle novità legislative in materia.

La Società ha poi provveduto alla costante revisione del modello tenuto sempre conto delle trasformazioni societarie e dei cambiamenti normativi e comunque l'ultima revisione è stata approvata dal Consiglio di amministrazione in data 11 novembre 2022 la quale è intervenuta sulla precedente versione approvata il 16 settembre 2020.

In data 25 luglio 2022, le Assemblee degli azionisti di Pierrel S.p.A. e di Pierrel Pharma S.r.l. con Socio unico hanno esaminato e approvato il progetto di fusione per incorporazione di Pierrel Pharma in Pierrel S.p.A.

Mediante l'approvazione del progetto di fusione, l'Assemblea degli Azionisti di Pierrel S.p.A. ha approvato la modifica dell'oggetto sociale, al solo fine di consentire la prosecuzione di alcune specifiche attività già svolte dalla Società incorporanda (Pierrel Pharma S.r.l.). Le modifiche apportate non hanno comunque determinato alcun cambiamento significativo dell'attività condotta da Pierrel S.p.A.

È bene evidenziare che la Società un tempo era quotata al mercato EXM organizzato e gestito da Borsa Italiana, più specificamente, la quotazione si è protratta a partire dal mese di maggio 2006 sino alla data del 24 gennaio 2024, quando è stato completato il processo di *delisting* a seguito dell'Operazione "OPA" promossa dal Socio di Maggioranza Fin Posillipo S.p.A tramite il veicolo costituito allo scopo PRL S.p.A.

In data 22 aprile 2024, l'Assemblea degli azionisti della Società ha deliberato ed approvato il nuovo statuto sociale.

A fronte della trasformazione societaria e delle innovazioni normative, la Società ha quindi deciso di procedere ad una ulteriore revisione del Modello a dimostrazione della volontà di attuare ed applicare in modo costante il D.lgs n.231 del 2001.

Nello Specifico, Pierrel S.p.A. ha per oggetto l'esercizio delle seguenti attività:

- produzione e lavorazione di materie chimiche e plastiche in genere;
- produzione e commercio di presidi sanitari e di apparecchiature di uso ospedaliero;
- produzione e commercio di presidi medico-chirurgici;
- produzione, ricerche e studio, sviluppo, registrazione presso le competenti Autorità in Italia e all'estero, fabbricazione, in conto proprio e per conto terzi, nonché la vendita di molecole, specialità medicinali, farmaceutiche, biologiche di preparati galenici di ogni specie, di prodotti farmaceutici, parafarmaceutici e chimici, e in funzione di quanto sopra, l'acquisto e la vendita anche in uso temporaneo dell'A.I.C. in Italia ed all'estero di molecole, specialità medicinali e/o farmaceutiche, e/o biologiche, e/o chimiche;
- ricerca e studio, acquisto, produzione, fabbricazione e vendita di prodotti dietetici, alimentari e liquorosi, di profumeria e cosmesi, anche per conto terzi, nonché l'acquisto e la vendita in Italia e all'estero di materie prime chimiche, chimiche farmaceutiche, piante e fiori officinali e la prestazione di servizi a terzi quali analisi chimiche, chimico-fisiche e biologiche, con esclusione delle analisi mediche, l'assistenza alla registrazione e all'aggiornamento di dossier di farmaci in produzione, l'analisi di stabilità sui prodotti;
- deposito e distribuzione di prodotti farmaceutici anche per conto terzi.

3.2 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO IN GENERALE

In base all'Articolo 10 dello statuto ogni azione ordinaria dà diritto ad un voto.

L'Assemblea viene convocata dal Presidente del Consiglio di amministrazione, o, in sua assenza dal Vice Presidente, ovvero in assenza di quest'ultimo, dal Consigliere più anziano.

L'Assemblea si reputa validamente costituita qualora sia rappresentato l'intero capitale sociale e partecipi la maggioranza dell'organo amministrativo e la maggioranza dei Sindaci effettivi, così dispone l'Articolo 11 dello Statuto.

Ai sensi dell'Art. 14 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a 3 (tre) e non superiore a 7 (sette), nominati dall'Assemblea, che ne determina di volta in volta il numero.

I componenti del Consiglio di amministrazione possono essere anche non Soci e durano in carica per tre esercizi o per il minor periodo determinato all'Assemblea che li nomina e sono rieleggibili. Essi scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica

Il Consiglio, salvo che non vi provveda direttamente l'Assemblea, elegge tra i suoi membri un Presidente, ed eventualmente un Vice Presidente e nomina un Segretario, anche estraneo al Consiglio stesso.

Consiglio, inoltre, ai sensi dell'Articolo 16, può eleggere, salvo che non vi provveda direttamente l'Assemblea, un Presidente Onorario.

Il Consiglio, ai sensi dell'Articolo 17, si raduna, di regola, almeno una volta ogni due mesi, le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono validamente costituite quando tenute a mezzo di teleconferenza o videoconferenza, a condizione che a) tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente e da tutti gli altri intervenuti, che b) sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti discussi, che c) sia loro consentito lo scambio di documenti relativi a tali argomenti e che d) di tutto quanto sopra venga dato atto nel relativo verbale. Verificandosi tali presupposti, la riunione del Consiglio si considera tenuta nel luogo in cui si trova. Al Consiglio di amministrazione spettano tutti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il raggiungimento e l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge e/o lo statuto riservano in modo tassativo all'assemblea.

E' altresì attribuita al Consiglio di Amministrazione la competenza per le deliberazioni relative a:

- l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie;
- la delibera di fusione nei casi di cui agli Artt. 2505 e 2505 -bis c.c.;
- l'indicazione di quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della Società;
- la riduzione del capitale sociale in caso di recesso del Socio;
- gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative, salvo che il Consiglio di amministrazione non decida di rimettere all'Assemblea dei Soci le deliberazioni sulle sopra indicate materie;
- il trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

Sono altresì riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione, e non possono quindi formare oggetto di delega le decisioni concernenti la fissazione degli indirizzi generali di politica gestionale, così prevede l'Articolo 19.

Il Consiglio di amministrazione, in occasione delle proprie riunioni ma, occorrendo, anche direttamente, riferisce tempestivamente e, comunque, con cadenza almeno semestrale, al

Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle Società controllate; in particolare, riferisce sulle operazioni nelle quali gli Amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che eventualmente esercita l'attività di direzione e coordinamento. Al di fuori di tale occasione, la comunicazione può essere effettuata dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale ovvero, quando particolari esigenze lo richiedano, dal Consiglio di amministrazione, anche per iscritto al Presidente del Collegio Sindacale.

Con provvedimento del 22 aprile 2024 è stata nominata la Società di revisione regolarmente iscritta nell'albo speciale tenuto dalla CONSOB.

In questo contesto occorre evidenziare alcuni eventi significativi che sono intervenuti nel corso dell'anno 2023 tali da incidere sull'assetto societario.

In data 5 giugno 2023, l'Assemblea degli azionisti, in sede straordinaria, ha deliberato di approvare la proposta di aumento del capitale sociale, a pagamento in denaro e in via scindibile, per un importo massimo complessivo di € 70 milioni, comprensivo di eventuale sovrapprezzo, mediante emissione di nuove azioni ordinarie, prive di valore nominale espresso, aventi le stesse caratteristiche di quelle in circolazione e godimento regolare, da offrire in opzione agli azionisti ai sensi dell'Articolo 2441, comma 1, cod. civ. e di fissare al 31 dicembre 2023 il termine ultimo per dare esecuzione all'aumento di capitale.

In data 5 luglio 2023, il Consiglio di amministrazione ha fissato le condizioni e i termini definitivi di aumento di capitale, da offrire in opzioni agli aventi diritto ai sensi dell'Articolo 2441, comma 1 del codice civile, così come deliberato dall'Assemblea degli azionisti. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi deliberato di emettere n.45.776.255 azioni ordinarie di nuova emissione, comunque prive di valore nominale espresso, aventi le medesime caratteristiche delle azioni già in circolazione e con godimento regolare, da offrire in opzione agli Azionisti aventi diritti nel rapporto di n.5 nuove azioni ogni 1 azione Pierrel posseduta, al prezzo di sottoscrizione di € 1,529 per ciascuna azione di cui di cui € 0,138 da imputarsi a capitale sociale ed € 1,391 a sovrapprezzo. Il calendario dell'offerta ha previsto che i diritti di opzione fossero esercitabili dal 10 luglio 2023 al 24 luglio 2023.

In data 21 luglio 2023, la Società ha ricevuto le comunicazioni di *internal dealing* da parte degli azionisti rilevanti di Fin Posillipo S.p.A e Bootes S.r.l.

Successivamente, il 24 luglio 2023, la Società ha reso nota la chiusura del periodo per l'esercizio del diritto di opzione ai sensi dell'Articolo 2441, comma 2, cod. civ. tenuto conto che durante il periodo di offerta iniziato il 10 luglio 2023 e conclusosi il 24 luglio 2023 erano stati esercitati diritti di opzione validi per la sottoscrizione di € 38.244.980 di

nuove azioni, tanto che in data 26 luglio 2023 è stata comunicata la chiusura anticipata dell'Asta Inoptati visto che i diritti Inoptati erano stati interamente venduti.

Pur dando atto, in data 27 luglio 2023, che rispetto ai n. 1.506.255 diritti di opzione acquistati ne erano stati effettivamente esercitati 198.600, tanto che, n. 1.307.655 di diritti inoptati non sono stati esercitati in data 23 agosto 2023, la Società ha dato atto dell'integrale esecuzione degli accordi assunti in data 2 maggio 2023 relativi alla operazione di acquisizione di talune autorizzazioni, contratti e diritti di proprietà industriali relativi a prodotti dentali per l'anestesia locale a base di Articaina, Lidocaina e Mepvicaina commercializzati con i marchi Ubistein, Xylestein e Mepivastesin, nonché ulteriori prodotti per siringhe e aghi dalla Società statunitense 3M Company.

In data 24 gennaio 2024, a seguito dell'offerta pubblica di acquisto promossa da PRL S.p.A. sulle azioni di Pierrel S.p.A. e del successivo esercizio del diritto di acquisto ai sensi dell'Articolo 111 del D.lgs. n.58 del 1998 è avvenuta la revoca delle azioni Pierrel S.p.A. dalla quotazione sul mercato "Euronext Milan" (c.d. *Delisting*).

Pur essendo stato modificato l'inquadramento della Società, a fronte del già citato *Delisting*, è bene sottolineare che il Collegio sindacale ha ritenuto di continuare ad adottare il medesimo schema di Relazione dell'Organo di controllo secondo le specifiche di cui all'Articolo 153 del D.lgs. n.58/1998 (T.U.F).

3.3 IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre, insieme agli altri strumenti del presente Modello, ai fini della prevenzione dei rischi-reato nell'ambito delle attività sensibili identificate.

Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con il quale la Società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa. Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Si intendono per "deleghe dei Consiglieri di Amministrazione" le deliberazioni con cui il Consiglio di amministrazione della Società conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo nel suo complesso, determinando in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

Si intende per "delega organizzativa" qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Ciascuna delega organizzativa a valenza

interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

Gli organi delegati del Consiglio di amministrazione in carica alla data del presente documento sono il Presidente del Consiglio di amministrazione e l'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di amministrazione ha la facoltà di nominare uno o più Amministratori Delegati e un Direttore Generale, nonché procuratori anche in forma stabile per singoli atti o operazioni, ovvero per categorie di atti od operazioni determinando i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle deleghe conferite specificando in caso di delega a più di un Amministratore se essi agiranno disgiuntamente o congiuntamente. Non possono essere delegate attribuzioni indicate negli Articoli espressamente richiamati dall'Art. 2381, comma quarto, cod. civ. nonché quelle non delegabili ai sensi delle altre leggi, dei regolamenti.

Delle decisioni assunte dai titolari di deleghe dovrà essere data notizia al Consiglio di amministrazione ed al Collegio sindacale nel rispetto delle modalità e dei tempi fissati dal Consiglio.

Poteri deliberativi potranno essere conferiti dal Consiglio di amministrazione, oltre che all'Amministratore Delegato e/o al Direttore Generale anche a Dirigenti e dipendenti della Società, entro predeterminati limiti, graduati sulla base delle funzioni o del grado ricoperto.

In tale contesto sono quindi stati riconosciuti specifici poteri ad un procuratore in data 6 giugno 2017, nonché ad altro procuratore in data 5 dicembre 2022.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione ed alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo dovranno essere condivise dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Consigliere Delegato, successivamente inviate all'Organismo di Vigilanza, che sarà chiamato a verificare la conformità della proposta di modifica delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure con il Modello vigente e a porre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario provvedere al tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso.

3.4 GLI OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La Società ha ritenuto di adottare ed aggiornare il Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità

nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nell'attività di impresa, sin dal 12 dicembre 2006, in quella data infatti l'allora Consiglio di amministrazione ha approvato la prima emissione del Modello.

Il Modello ha poi subito costanti revisioni ed aggiornamenti a partire dal 2009 sino all'ultima revisione approvata in data 11 novembre 2022, la quale ha operato tenuto conto della precedente revisione del 16 settembre 2020.

In questo quadro occorre sottolineare la costante attenzione che la Società ha riservato all'effettiva attuazione delle disposizioni del D.lgs. n.231 del 2001.

In ragione dei mutamenti societari e degli aggiornamenti normativi, la Società ha quindi ritenuto di dover provvedere ad un ulteriore aggiornamento del modello.

L'aggiornamento del modello voluto dalla Società risulta essere la risposta all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, nel rispetto delle aspettative dei propri dipendenti, costantemente impegnata nel mantenere il proprio sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

Ad avviso della Società, infatti, il Modello, costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti – interni ed esterni – che partecipano alla gestione aziendale possano tenere comportamenti corretti e quindi conformi all'esigenza di prevenire il rischio della commissione dei reati contemplati dalla normativa.

Ancora una volta la revisione del Modello ha mantenuto lo scopo di:

- rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello;
- la costituzione di un canale interno per le segnalazioni delle violazioni del diritto dell'unione e delle disposizioni normative nazionali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

Il progetto è stato condotto nella convinzione che il costante aggiornamento e l'efficace attuazione del Modello stesso, non solo consentano, nel caso, di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. n.231/2001, ma migliorino, nei limiti previsti dallo stesso, la Corporate Governance, e ciò è tanto vero che la Società, anche a fronte delle

trasformazioni, in ottemperanza all'Articolo 7 lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001, ha ritenuto doveroso procedere ad una revisione del suddetto Modello.

Essendo la Società sensibile all'esigenza di assicurare elevati livelli di trasparenza, visti i mutamenti normativi e le trasformazioni affrontate dalla Società medesima, quest'ultima ha ritenuto indispensabile procedere ad una revisione del Modello nell'ottica di verificare ed eventualmente adeguare i propri modelli organizzativi e di controllo.

La Società si è infatti impegnata in questi anni a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività, anche al fine di valutare l'opportunità di integrare il Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

3.5 LE FINALITÀ DEL MODELLO E I PRINCIPI FONDAMENTALI

Con l'adozione del Modello rivisto ed aggiornato, la Società si propone di continuare a mantenere le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse – anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio – sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società – e, dunque, indirettamente a tutti i portatori di interesse – dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

La Società ha nuovamente provveduto, in coerenza metodologica, con quanto proposto dalle Linee Guida Confindustria, a:

- identificare le attività cosiddette *sensibili*, rivendendole a fronte dei mutamenti aziendali, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale – innanzitutto organigrammi e procure – ed una serie di colloqui con i soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale, ovvero con i responsabili delle diverse aree aziendali. L'analisi è stata preordinata all'identificazione ed alla

valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite a rischio di commissione dei reati presupposto. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;

- disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee guida Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate. In tale fase, particolare attenzione è stata dedicata a individuare e regolare i processi di gestione e controllo *ex D.lgs. n. 231/2001* nel settore farmaceutico;
- aggiornare i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso, si sono definiti, dunque, protocolli di decisione e di attuazione delle decisioni che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali della revisione del Modello sono stati pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio della Società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'analisi dei protocolli in essere e la definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali considerate sensibili, a garantire principi di controllo;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto;
- la verifica *ex post* dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- l'aggiornamento del Codice Etico;

- la costituzione di un canale interno per le segnalazioni delle violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si è inserito nel più ampio sistema di controllo già in essere. Esso è stato adottato al fine di fornire la ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'affidabilità delle informazioni finanziarie e della salvaguardia del patrimonio, anche contro possibili frodi.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, la Società ha individuato, confermando la validità ed efficacia dei seguenti principi cardine del proprio Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;

- esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;
- lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

Come già sottolineato dopo la fruizione del Modello ed a seguito dell'avvenuta acquisizione della consapevolezza dell'importanza del Modello medesimo, la Società ha ritenuto indispensabile aggiornare il suddetto Modello, sempre nel rispetto delle indicazioni fornite dalle Linee guida emanate da Confindustria, le quali sono state ritenute dalla Società ragionevolmente idonee anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto tenuto altresì conto dell'attuazione posta in essere in questi anni.

L'aggiornamento ha quindi consentito di rivedere i processi adeguandoli alle nuove esigenze societarie.

In sede di revisione si è inoltre ritenuto opportuno recepire i principi di cui al Protocollo di legalità sottoscritto tra Confindustria e la Prefettura di Caserta in data 20 luglio 2022, volto a porre in essere una serie di iniziative tese ad intensificare l'azione di prevenzione e contrasto nei confronti di ogni possibile infiltrazione della criminalità organizzata nel mondo dell'impresa.

Confindustria, infatti, promuove presso tutte le imprese associate l'etica della responsabilità e il rispetto dell'obbligo di denuncia dei reati che ne limitino direttamente o indirettamente la libertà economica a vantaggio di imprese o persone riconducibili a organizzazioni criminali.

Nella revisione del modello si è pertanto tenuto conto dell'etica che il Protocollo ha voluto stigmatizzare.

In questo quadro e vista la specificità del settore di appartenenza, si è altresì tenuto conto del codice deontologico Farmaindustria, approvato in data 5 aprile 2022, il quale ha disciplinato i criteri cui attenersi per l'informazione scientifica, le manifestazioni congressuali, l'obbligo di trasparenza dei trasferimenti di valore tra le industrie farmaceutiche, gli operatori sanitari e le organizzazioni sanitarie, l'individuazione degli organi di controllo e le procedure di attuazione del codice deontologico.

Si evidenzia, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. n.231/01 non costituisce, per la Società, nulla di nuovo poiché l'attività svolta è sostanzialmente caratterizzata da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

UNI EN ISO 13485:2022
UNI EN ISO 14001:2015

da considerare quali parti integranti del Modello 231.
Inoltre, con la sua politica di sostenibilità, Pierrel si è posta l'obiettivo di contribuire al raggiungimento di 6 obiettivi dell'Agenda ONU 20-30, avendo inoltre programmato l'acquisizione della certificazione ESG.

3.7 LA STRUTTURA DEL MODELLO: PARTE GENERALE E PARTI SPECIALI IN FUNZIONE DELLE DIVERSE IPOTESI DI REATO

Come noto il Modello si compone della presente Parte Generale, che descrive, in modo aggiornato e rispondente all'attuale realtà della Società, oltre al modello di governo societario e il suo sistema di deleghe e poteri, anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello medesimo nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso, coadiuvato dalle Parti Speciali aggiornate in base ai mutamenti normativi, le quali descrivono le rispettive fattispecie di reato, le specifiche attività aziendali della Società che risultano essere sensibili, i conseguenti principi comportamentali da rispettare nonché i protocolli di controllo implementati ed i flussi informativi sistematici verso l'Organismo di Vigilanza, predisposti per la prevenzione dei reati stessi.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è frutto di complesse attività preparatorie, svolte anche grazie alla collaborazione di consulenti esterni specializzati in materia.

In questo contesto di revisione si è tenuto conto della precedente attività posta in essere durante la fase di creazione del modello ove era stata posta in essere un'analisi preliminare nel corso della quale, avvalendosi di un documento analitico contenente approfondimenti su tutti i reati contenuti nell'elenco del D.Lgs. n.231/2001 (c.d. "Tutorial: i reati oggetto di valutazione per la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n.231/01") e di un workshop operativo, ove si era provveduto ad individuare le singole fattispecie di reato astrattamente ipotizzabili in relazione a specifiche attività normalmente svolte dalla Società che presentino particolari profili di rischiosità (c.d. attività sensibili).

Mantenendo tale impostazione, si è quindi provveduto ad una verifica al fine di valutare l'attualità del modello precedentemente approvato con un aggiornamento apportato, sia sotto il profilo normativo, sia ancora sotto il profilo della verifica ed attualizzazione dei processi.

Sulla base di quanto emerso dall'analisi preliminare, è stata quindi esaminata ed adeguata la documentazione di supporto per lo svolgimento dell'attività di *risk assessment*.

L'aggiornamento è stato svolto tenuto conto degli esiti derivanti dai meeting organizzati con i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività sensibili, finalizzati a meglio valutare il rischio inerente le singole attività.

Per quanto riguarda la gestione del rischio di commissione di reati relativo alle attività sensibili considerate nel corso del *risk assessment*, si è scelto di impiegare strumenti differenti a seconda dell'intensità del rischio rilevata.

In particolare, nel caso in cui le attività sensibili associate ad una famiglia di reato presentino profili di rischiosità medi e/o alti, la prevenzione dei reati appartenenti a tale famiglia viene garantita mediante appositi protocolli di controllo inseriti all'interno di una specifica Parte Speciale insieme ad appositi principi generali di comportamento, oltre che attraverso i principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico³.

Nel caso in cui, invece, le attività sensibili connesse ad una famiglia di reato presentino profili di rischiosità bassi, ai fini di prevenzione della commissione dei reati appartenenti alla famiglia in esame si ritiene che sia sufficiente garantire il rispetto dei principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico e dei principi generali di comportamento, previsti all'interno della Parte Speciale dedicata.

In tutti i casi in cui, in sede di analisi preliminare, si sia ritenuto che nessuno dei reati appartenenti ad una delle famiglie contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001 fosse astrattamente ipotizzabile in relazione all'attività svolta dalla Società, si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti nella presente Parte Generale del Modello e nel Codice Etico, che vincolano i Destinatari del Modello stesso al rispetto dei valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza, oltre ai principi etici di comportamento espressamente associati a tale famiglia all'interno del Codice Etico.

La tabella sottostante, compilata alla luce delle attività di *risk assessment* offre un prospetto della rilevanza, in relazione all'attività svolta dalla Società, delle famiglie di reato contemplate

³ Le attività sensibili la cui valutazione è a rischiosità "Media", con valore 5 (ovvero con valutazione 1-5 ovvero 5-1), con valore 6 (ovvero con valutazione 2-3 ovvero 3-2) e con valore 8 (ovvero con valutazione 2-4 ovvero 4-2) saranno prevalentemente gestite, in termini di prevenzione dei reati presupposto, con utilizzo dei principi fondamentali di controllo relativi alla tracciabilità delle azioni e alla separazione delle funzioni e alla documentazione dei controlli. Le attività sensibili la cui valutazione è a rischiosità "Media", con valore 9 (ovvero con valutazione 3-3), con valore 10 (ovvero con valutazione 2-5 ovvero 5-2) e con valore 12 (ovvero con valutazione 3-4 ovvero 4-3), e le attività sensibili la cui valutazione è a rischiosità "Alta" saranno gestite, in termini di prevenzione dei reati presupposto, con protocolli di controllo in senso stretto corredati, se necessario, da adeguati flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI
SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 – PARTE GENERALE

dal D.Lgs. n.231/2001 e degli strumenti scelti per la gestione dei profili di rischio ad esse connessi.

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale A
B	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale B
C	Delitti di criminalità organizzata	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale C
D	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale D
E	Delitti contro l'industria e il commercio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale E
F	Reati societari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale F
G	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Non Rilevante	Nessuno
H	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Non rilevante	Nessuno
I	Delitti contro la personalità individuale	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale I
J	Reati di abuso di mercato	Non rilevante	Nessuno
K	Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale K
L	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale L
M	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Non rilevante	Nessuno
N	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale N

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI
SENSI DEL D. LGS. N. 231/01 – PARTE GENERALE

Codice	Famiglia di reato	Rilevanza della famiglia di reato	Strumenti di prevenzione
O	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale O
P	Reati ambientali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale P
Q	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale Q
R	Reati transnazionali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale R
S	Razzismo e xenofobia	Non rilevante	Nessuno
T	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Non rilevante	Nessuno
U	Reati tributari	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale U
V	Reati di contrabbando	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale V
W	Delitti contro il patrimonio culturale	Non rilevante	Nessuno
X	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Non rilevante	Nessuno
STR	Attività strumentali	Rilevante	Codice Etico Parte Speciale STR

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di governo societario e dal sistema di controllo interno in essere in azienda.

A titolo esemplificativo, gli strumenti specifici già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai Reati da prevenire, sono i seguenti:

- il Codice Etico;
- il Codice Deontologico di Farindustria del 5 aprile 2022;
- i Protocolli
- le Procedure.

I principi, le regole e le procedure di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

Questi strumenti sono suscettibili di autonome modifiche e integrazioni, in piena coerenza con le proprie finalità e secondo le regole autorizzative e di adozione previste per i singoli strumenti, senza che ciò determini l'automatica modifica del Modello stesso.

3.8 IL RAPPORTO TRA IL MODELLO ED IL CODICE ETICO

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti dei Destinatari, nonché dei Soggetti Esterni, devono conformarsi ai valori generali ed ai principi etici di comportamento così come riportati nel “Codice Etico adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001” (di seguito anche il “Codice”) adottato dal Consiglio di amministrazione della Società.

Tale Codice è stato aggiornato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n.231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n.231/2001 e, pertanto, saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie di reato il cui rischio di commissione non è stato ritenuto rilevante alla luce delle attività di *risk assessment*.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che,

commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

3.9 L'ADOZIONE DEL MODELLO E LE MODIFICHE ALLO STESSO

L'Art. 6, comma 1, lettera a), del Decreto richiede che il Modello sia un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*". L'adozione dello stesso è, dunque, di competenza del Consiglio di amministrazione, che provvede mediante delibera.

La prima emissione del Modello, costituito dalla Parte Generale e dalle Parti Speciali, è stato approvato ed adottato dal Consiglio di amministrazione della Società in data 19 dicembre 2006.

Il primo modello era composto di due parti: - Parte Generale; - Parte Speciale. Nella prima parte venivano indicati i componenti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, ossia: - Codice etico - Sistema organizzativo - Il sistema di deleghe e procure - Procedure manuali ed informatiche - Organismo di Vigilanza - Sistema Disciplinare - Divulgazione, aggiornamento del modello e formazione.

Nella seconda parte venivano definite, invece, le attività sensibili e le procedure per prevenire i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche.

Nel corso del 2009 il Modello è stato aggiornato tempestivamente sia in funzione dei cambiamenti normativi che societari.

Il Modello ha poi negli anni subito ulteriori aggiornamenti sino all'approvazione del Modello del 16 settembre 2020.

Successivamente il Modello è stato aggiornato con approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della Società in data 11 novembre 2022.

Infine, tenuto conto del mutamento della struttura societaria avvenuta con la procedura di *delisting*, la Società ha ritenuto opportuno di aggiornare nuovamente il Modello.

L'aggiornamento ha inoltre interessato il Modello vista l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali ha previsto che la gestione della segnalazione delle violazioni non sia più di

competenza dell'OdV ma di soggetti ben definiti da individuare all'interno di una procedura la quale disciplina l'utilizzo del canale di segnalazione interno.

A tale riguardo il Modello ha quindi trattato in maniera estesa ed adeguata il processo di Whistleblowing al fine di individuare il canale interno di segnalazione.

Le successive modifiche od integrazioni relative alla Parte Generale o alle Parte Speciali, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di amministrazione

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione ed alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo non costituiscono modifica od integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo stesso, rappresentando formalmente una mera modifica dell'Allegato al presente Modello. In tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza, a seguito della valutazione di eventuali profili di incompatibilità.

La versione aggiornata del Modello viene immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del D.Lgs. n.231/2001, l'Articolo 6, primo comma, alla lettera b) dispone, con riferimento all'azione dei soggetti *apicali*, che *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* deve essere affidato *“ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”⁴*.

Inoltre, sebbene non esista un provvedimento legislativo espresso, con riferimento all'azione dei *sottoposti all'altrui direzione*, ai fini dell'efficace attuazione del modello adottato è richiesta, all'Articolo 7, quarto comma, lettera a), *una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando*

⁴ La Relazione illustrativa del D.Lgs. n.231/2001 afferma, a tale proposito: *“L'ente (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti (...) di particolare importanza è la previsione di un onere di informazione nei confronti del citato organo interno di controllo, funzionale a garantire la sua stessa capacità operativa (...)”*.

intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia e indipendenza: l'Organismo di Vigilanza, il quale deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali dovendo avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento

4.1. L'ITER DI NOMINA E DI REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di amministrazione

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, la strutturazione e la tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché le ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta e a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione monocratica, al membro dell'Organismo di Vigilanza al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, dovrà essere garantita una posizione di indipendenza.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza deve rivestire personalmente i requisiti di onorabilità e di moralità.

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di membro dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- intrattenga, direttamente o indirettamente, relazioni professionali ed economiche, fatta eccezione per il rapporto di lavoro dipendente e fatte salve le relazioni

- professionali accessorie all'attività propria dell'Organismo di Vigilanza e di supporto all'Organismo stesso, con la Società o con gli amministratori esecutivi di rilevanza tale da condizionare l'autonomia di giudizio;
- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
 - venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
 - venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'Art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
 - per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al D.Lgs. n.231/2001;
 - sia sottoposto a procedimento penale; in particolare, a tutela dei requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza, dal momento in cui lo stesso riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'Art. 335 c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'Art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli Artt. 529 e 530 c.p.p; questa causa di incompatibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato ed è normalmente di durata triennale.

La nomina deve altresì prevedere un compenso per l'incarico, fatto salvo il caso di investitura di dipendenti o responsabili di funzioni per le quali la vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento del sistema di controllo interno è parte preponderante dei propri compiti, essendo il Modello adottato, secondo la più autorevole dottrina, parte integrante del sistema di controllo interno.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, o inattività ingiustificata;
- in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza vigente relativamente ai dati ed alle informazioni conosciute a causa del ruolo esercitato;

- in caso di intervenuta irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società, a causa dell'inattività dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una qualsiasi delle cause di incompatibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del componente dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di amministrazione ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al fine di prendere senza indugio le decisioni del caso.

4.2. I REQUISITI ESSENZIALI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del Decreto e delle indicazioni contenute nelle Linee guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo di vigilanza avente carattere monocratico dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

➤ **Autonomia:**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è, inoltre, autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di amministrazione

➤ **Indipendenza:**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta e adeguata collocazione gerarchica.

➤ **Professionalità:**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile e organizzativa.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come per esempio competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

➤ **Continuità d'azione:**

Per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

4.3 LA COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Articolo 6 del D.Lgs. n.231/2001 richiede che l'Organismo di Vigilanza sia interno alla Società, partecipi all'organigramma. Soltanto in tal modo l'Organismo di Vigilanza può essere edotto delle vicende della Società e può realizzare il necessario coordinamento con gli altri organi societari. Allo stesso modo, soltanto l'inerenza dell'Organismo di Vigilanza può garantire la necessaria continuità di azione.

L'Organismo di Vigilanza è una *funzione di staff* al Consiglio di amministrazione ed è da questo nominato. Al fine di garantire ulteriormente il requisito dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza ha obblighi informativi verso il Collegio Sindacale, nonché, in ultima istanza, verso l'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre garantiti, per il tramite della connessione con la Società ed in virtù del posizionamento organizzativo, flussi informativi costanti tra l'Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di amministrazione

4.4 L'INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In considerazione delle specificità delle attività della Società e in relazione alle aree valutate come *sensibili* a seguito del *risk assessment* e in considerazione dell'elevato grado di rilevanza che assume, la Società ha ritenuto opportuno che il componente dell'Organismo di Vigilanza, oltre ad avere competenze di natura organizzativa e/o legale e/o amministrativo-contabile, abbia adeguata conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo a carico del soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto, di riferire all'Organismo di Vigilanza della Società. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

Applicando tutti i principi *ut supra* citati alla realtà aziendale della Società, ed in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, la Società ha ritenuto di optare per un organismo a composizione monocratica, con assegnazione dell'incarico vista la delibera del 4 aprile 2024, del Consiglio di Amministrazione, il quale, ai fini della nomina ha tenuto conto delle relazioni periodiche predisposte dall'OdV, in composizione monocratica e dal Responsabile funzione di *internal Audit in outsourcing*.

4.5 LE FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli Articoli 6 e 7 del D.lgs. n. 231/2001 ed in particolare svolge:

➤ **Attività di vigilanza e controllo:**

La funzione primaria dell'Organismo di Vigilanza è relativa alla vigilanza continuativa sulla funzionalità del Modello adottato.

L'Organismo di Vigilanza deve vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto Legislativo.

Al fine di svolgere adeguatamente tale importante funzione, l'Organismo di Vigilanza deve effettuare un controllo periodico delle singole aree di attività valutate come *sensibili*, verificandone l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli e delle procedure, la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi, nonché nel complesso l'efficienza e la funzionalità delle misure e delle cautele adottate nel Modello rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate una parte integrante di ogni processo aziendale ("controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- effettuare, anche eventualmente per il tramite di un soggetto esterno all'uopo incaricato, periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati vengano riassunti in una apposita relazione il cui contenuto verrà esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello.

➤ **Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico:**

L'Organismo di Vigilanza opera il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico adottato dal Consiglio di amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza vigila sulla diffusione, comprensione e attuazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento del Codice stesso.

➤ **Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello:**

L'Organismo di Vigilanza svolge un importante ruolo di natura propulsiva, propositiva e di critica costruttiva, poiché valuta e determina tecnicamente le variazioni da apportare al Modello, formulando adeguate proposte al Consiglio di amministrazione, che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- significative modificazioni dell'assetto interno della Società, ovvero delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- significative modificazioni del sistema di deleghe e procure della Società che comportino profili di incompatibilità con l'assetto organizzativo delineato all'interno del Modello organizzativo;
- modifiche normative, *in primis* a seguito di integrazione legislativa del *numerus clausus* dei reati presupposto.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile a ciò delegato per i programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposto, nonché le Linee guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

➤ **Reporting nei confronti degli organi societari:**

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni costantemente con il Consiglio di amministrazione; allo stesso modo è necessario che sia garantito uno scambio periodico e reciproco di informazioni con il Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di amministrazione:

- quando necessario, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui sia necessario adottare opportuni provvedimenti nei confronti degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione all'Assemblea dei Soci;
- periodicamente, in merito ad una relazione informativa agli amministratori incaricati del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, su base quantomeno annuale in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse, nonché in relazione ad eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso. L'Organismo di Vigilanza, su base quantomeno annuale, riferisce inoltre al Consiglio di amministrazione in merito alle attività svolte, ivi incluse quelle di monitoraggio sulla adeguata diffusione del contenuto del Modello. Nella sede dell'incontro, quantomeno annuale, è presentata un'apposita relazione riepilogativa degli esiti delle verifiche compiute nel periodo di riferimento, rispetto alle quali l'Organismo di Vigilanza fornisce adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Collegio Sindacale:

- della necessità di aggiornamento del Modello 231 in relazione ad eventuali modifiche morfologiche o strutturali della società, a nuovi reati presupposto, ad eventi che abbiano manifestato l'esigenza di un'implementazione dei protocolli e/o delle procedure/regolamenti ad esso sottesi;
- eventuali gap nella previsione di protocolli e/o procedure richiamate dal Modello ovvero della loro applicazione pratica da segnalare, soprattutto per le aree indicate come particolarmente sensibili;
- l'effettivo funzionamento dei flussi informativi;
- il livello di attuazione e frequenza della formazione; la notizia su eventuali sanzioni disciplinari comminate con riferimento a violazioni del Modello 231 o delle procedure da questo richiamate.
- periodicamente, trasmettendo la medesima relazione riepilogativa che invia al Consiglio d'Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a propria volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

➤ **Attività di gestione del flusso informativo:**

Al fine di agevolare le attività di controllo e di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, è necessario che siano attivati e garantiti flussi informativi sistematici verso lo stesso Organismo di Vigilanza, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica odv@pierrelgroup.com

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza garantiscono un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello e riguardano, su base periodica, le informazioni, i dati e le notizie specificate nel dettaglio delle Parti Speciali, ovvero ulteriormente identificate dall'Organismo di Vigilanza e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società.

Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi che sono definiti nel dettaglio delle Parti Speciali o che saranno definiti dall'Organismo di Vigilanza (cosiddetti *flussi informativi*).

Devono comunque essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti
- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili;

- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;
- le variazioni riguardanti le deleghe

Per quanto riguarda invece le segnalazioni di violazione di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza persone in un contesto lavorativo pubblico o privato, con l'avvento del D.Lgs. n.24 del 10 Marzo 2023, la gestione non è più di competenza dell'OdV, ma il gestore designato del canale di segnalazione interna, identificato dalla Società in un Ufficio a ciò dedicato, il quale deve dare informazioni e flussi informativi in merito al:

- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto interno
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del diritto UE
- Numero di segnalazioni interne ricevute relative a violazioni del Modello 231
- Numero di non conformità rilevate nella gestione del processo di Whistleblowing

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni da chiunque pervengano devono essere effettuate per iscritto;
- le informazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza
- l'Organismo di Vigilanza valuta le informazioni ricevute valutandole e sollecitando affinché vengano assunti tutti i provvedimenti idonei al fine di migliorare e/o risolvere quanto evidenziato

I *flussi informativi* sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in maniera ordinata e strutturata, in modalità informatica e/o cartacea.

4.6 I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione e di definizione delle procedure operative interne, l'Organismo di Vigilanza ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di documentazione delle proprie attività, delle proprie valutazioni e decisioni;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutti locali della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio *budget* iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo può, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, avvalersi del supporto operativo o della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio *budget* di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema disciplinare e sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto, fermo restando che l'*iter* di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro nel caso dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti e dei quadri superiori.

4.7 IL BUDGET DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* iniziale e di periodo preventivamente deliberato dal Consiglio di amministrazione

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del *budget* stesso quantomeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del *budget* del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di amministrazione

5. LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE -WHISTLEBLOWING

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” ha previsto che la gestione della segnalazione delle violazioni venga affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Con il D.Lgs n. 24 del 10 marzo 2023, il processo di Whistleblowing, nato per la prevenzione delle fattispecie dei reati presupposto e per la segnalazione di eventuali violazioni del Modello 231, ha subito consistenti modifiche che hanno interessato principalmente l'oggetto delle violazioni, la platea dei soggetti segnalanti, l'attivazione dei canali di segnalazione e le modalità di utilizzo, il coinvolgimento dell'ANAC, e l'estensione delle misure di protezione a persone od enti che affiancano il segnalante. Successivamente in data 12 luglio 2023, l'ANAC, con la delibera n. 311 ha approvato le linee guida.

5.1 AMBITO OGGETTIVO

Lo scopo della norma è quello di disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La disposizione non risulta applicabile in alcuni casi e più precisamente:

a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di

lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;

b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;

c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5.2 VIOLAZIONI

Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto. Il legislatore ha tipizzato le fattispecie di violazioni.

Il concetto di "violazione", così come definito dall'Art.2 del D.Lgs. n. 24 del 2023, è inteso come "comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, che, per quanto di rilevanza per Pierrel S.p.A., sono consistenti in:

- Condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n.231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel d.lgs. n.231/2001;
- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori:
Appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (Art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (Art. 2, co. 1, lett. a) n. 4);
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (Art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (Art. 2, co. 1, lett. a) n. 5);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori sopra indicati (Appalti ecc., interessi finanziari, libera circolazione merci, aiuti di stato).

Le irregolarità non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire “elementi concreti” (indici sintomatici) tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

5.3 PERSONE LEGITTIMATE A SEGNALARE VIOLAZIONI

Il decreto legislativo n. 24/2023 individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa. Vi sono ricompresi:

- Lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- Collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- Volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Azionisti (persona fisica) e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

A tutti i soggetti sopra elencati, la tutela si applica non solo se la segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico. Il decreto indica, infatti, che la tutela si estende: o quando i rapporti giuridici non sono ancora iniziati, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; o durante il periodo di prova; o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso dello stesso rapporto giuridico (Art. 3, co. 4).

5.4 CONCETTO E TIPOLOGIE DI SEGNALAZIONI

Per la disposizione normativa le tipologie di segnalazione possono essere così definite:

- Segnalazione o segnalare: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;
- Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- Persona segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- Facilitatore: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione.

5.5 SEGNALAZIONI ANONIME

Le segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate da ANAC a segnalazioni ordinarie e trattate consequenzialmente in conformità a quanto previsto nei Regolamenti di vigilanza. I soggetti del settore pubblico e del settore privato considerano le segnalazioni anonime ricevute attraverso i canali interni alla stregua di segnalazioni ordinarie, laddove ne sia prevista la trattazione. In tali casi quindi le segnalazioni anonime vengono gestite secondo i criteri stabiliti, nei rispettivi ordinamenti, per le segnalazioni ordinarie e non di whistleblowing.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive. Gli enti del settore pubblico o privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione secondo i criteri generali di conservazione degli atti applicabili nei rispettivi ordinamenti rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

5.6 SEGNALAZIONI CON CONTENUTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DEL WHISTLEBLOWING

Per comprendere appieno quale può essere l'oggetto delle segnalazioni, è indispensabile tener conto che il legislatore specifica ciò che non può essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia. Tali esclusioni, pertanto, vanno tenute in debita considerazione dalle amministrazioni/enti del settore pubblico e privato, da ANAC e da parte dell'Autorità giudiziaria:

- Le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;

- Le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

5.7 CANALI DI SEGNALAZIONE

La normativa prevede diverse tipologie di segnalazione (Interna, esterna, divulgazione pubblica). Per ogni tipologia risulta quindi necessario creare dei canali/condizioni idonei per ognuna di esse.

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la normativa appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC. Nell'ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, è stata prevista, alla presenza di determinate condizioni, anche la divulgazione pubblica. Rimane naturalmente salvo il dovere di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

Avremo allora:

- Canali di segnalazione interna;
- Canali di segnalazione esterna;
- Condizioni per divulgazione pubblica;
- Denuncia all'Autorità giudiziaria.

5.8 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La norma disciplina in modo dettagliato l'attivazione e la gestione del canale di segnalazione.

Attivazione

I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato devono attivare propri canali di segnalazione con le seguenti caratteristiche:

- Garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante e/o del facilitatore;
- Garanzia della riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione;
- Garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione;
- Garanzia della riservatezza della relativa documentazione.

La suddetta garanzia può essere ottenuta anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

I contenuti dei documenti “cifrati” (per i quali è stata impiegata la crittografia) sono resi incomprensibili a coloro che vi accedano senza disporre della relativa autorizzazione.

L'attivazione del canale di segnalazione interno è già previsto per quegli enti che adottano un Modello 231.

Condivisone

È possibile la condivisione e la gestione del canale di segnalazione tra:

- Soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove.

Gestione

La gestione del canale di segnalazione può essere affidata:

- Ad una singola persona o ad un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- Ad un soggetto esterno autonomo e con personale specificamente formato;
- Nel caso di segnalazione presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nel paragrafo “Gestione” essa deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Modalità di segnalazione

Le modalità di segnalazione ammesse sono:

- In forma scritta;
- In forma orale;
- Attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;

- Mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole su richiesta della persona segnalante.

Compiti del gestore

La persona, l'ufficio, il soggetto esterno o il responsabile della prevenzione a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione devono:

- Rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- Mantenere un contatto con la persona segnalante cui richiedere, se necessario, integrazioni;
- Dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- Fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- Mettere a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone legittimate a segnalare che non frequentano i luoghi di lavoro;
- Pubblicare le informazioni di cui al punto precedente anche in una sezione dedicata del proprio sito se attivo.

5.9 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- Non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'Art. 4 del D.Lgs n. 24/2023;
- La persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'Art. 4 del D.Lgs n. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;

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

5.10 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Condizioni per l'effettuazione della divulgazione pubblica

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla normativa se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- La persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità precedentemente descritte relative ai canali di segnalazione interna ed esterna a cui non è stato dato riscontro nei termini previsti da parte di chi gestisce il canale di segnalazione interna o dall'ANAC stessa e in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- La persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Restano ferme le norme sul segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica, con riferimento alla fonte della notizia.

La divulgazione al pubblico è una situazione in cui le informazioni che prima non erano note al grande pubblico sono presentate o divulgate volentieri alla popolazione. La divulgazione pubblica può essere gestita con l'uso di supporti di stampa, della televisione, della radio, dell'uso di Internet.

Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile della Funzione incaricata di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il contenuto delle segnalazioni deve essere preciso e concordante.

A tal fine, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'organizzazione;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- Altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

5.11 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

La riservatezza del segnalante viene garantita attraverso le seguenti garanzie:

- Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli Articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE)

2016/679 e dell'Articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196;

- Nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'Articolo 329 del codice di procedura penale;
- Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità;
- È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta;
- I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante;
- La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli Articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli Articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Ferma la previsione dei punti precedenti, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- La riservatezza è garantita anche in favore del facilitatore che assiste il segnalante, nonché le persone diverse dal segnalato ma indicate nella segnalazione.

5.12 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Al fine di garantire il diritto alla protezione dei dati personali alle persone segnalanti o denuncianti il legislatore ha previsto che l'acquisizione e gestione delle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, ivi incluse le comunicazioni tra le autorità competenti, avvenga in conformità alla normativa in tema di tutela dei dati personali.

Qualsiasi scambio e trasmissione di informazioni che comportano un trattamento di dati personali da parte delle istituzioni, organi o organismi dell'UE deve inoltre avvenire in conformità al regolamento (UE) 2018/1725. La tutela dei dati personali va assicurata non solo alla persona segnalante o denunciante ma anche agli altri soggetti cui si applica la tutela della riservatezza, quali il facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione n quanto "interessati" dal trattamento dei dati.

Per la protezione dei dati personali:

- I titolari di trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono i soggetti cui è affidata la gestione dei canali di segnalazione
- Nella condivisione delle risorse del canale di segnalazione interna devono essere determinate le rispettive responsabilità, ai sensi dell'Articolo 26 del regolamento (UE) 2016/679 in merito:
 - All'esercizio dei diritti dell'interessato;
 - Ai ruoli e i rapporti dei contitolari con gli interessati.
- Devono essere applicate idonee misure tecniche e organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati quali:
 - L'accesso illegale;
 - La rilevazione non autorizzata;
 - La modifica non autorizzata;
 - La perdita accidentale;
 - La distruzione volontaria;
 - Il trafugamento per fini impropri.

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51, pertanto occorre:

- Trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati («liceità, correttezza e trasparenza»);
- Raccogliere i dati solo al fine di gestire e dare seguito alle segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati dal d.lgs. 24/2023 («limitazione della finalità»);
- Garantire che i dati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»). A tal riguardo, il decreto precisa, infatti, che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio;
- Assicurare che i dati siano esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti relativi alla specifica segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che viene gestita («esattezza»);
- Conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione («limitazione della conservazione»). Per ANAC, tale termine decorre dalla chiusura del fascicolo sulla segnalazione da parte dell'ufficio;
- Effettuare il trattamento in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità, disponibilità e riservatezza»). Nel contesto in esame, caratterizzato da elevati rischi per i diritti e le libertà degli interessati, il ricorso a strumenti di crittografia nell'ambito dei canali interni e del canale esterno di segnalazione, è di regola da ritenersi una misura adeguata a dare attuazione, fin dalla progettazione e per impostazione predefinita, al predetto principio di integrità e riservatezza. Le misure di sicurezza adottate devono, comunque, essere periodicamente riesaminate e aggiornate;
- Definire un modello di gestione delle segnalazioni in conformità ai principi di protezione dei dati personali. In particolare, tali misure devono fare in modo che non siano resi accessibili, in via automatica senza il tramite del titolare del trattamento o soggetto autorizzato, dati personali a un numero indefinito di soggetti;
- Effettuare, nella fase di progettazione del canale di segnalazione e dunque prima dell'inizio del trattamento, una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati al fine di individuare ed applicare le necessarie misure tecniche per evitare tale rischio;

- Rendere ex ante ai possibili interessati (ad es. segnalanti, segnalati, persone interessate dalla segnalazione, facilitatori, ecc.) un' informativa sul trattamento dei dati personali mediante la pubblicazione di documenti informativi ad esempio tramite sito web, piattaforma, informative brevi in occasione dell'utilizzo degli altri canali previsti dal decreto. Nella fase di acquisizione della segnalazione e della eventuale successiva istruttoria non devono invece essere fornite informative ad hoc ai vari soggetti interessati diversi dal segnalante. Laddove all'esito dell'istruttoria sulla segnalazione si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo va naturalmente resa un' informativa ad hoc;
- Assicurare l'aggiornamento del registro delle attività di trattamento, integrandolo con le informazioni connesse a quelle di acquisizione e gestione delle segnalazioni.
- Garantire il divieto di tracciamento dei canali di segnalazione. Nel caso in cui l'accesso ai canali interni e al canale esterno di segnalazione avvenga dalla rete dati interna del soggetto obbligato e sia mediato da dispositivi firewall o proxy, deve essere garantita la non tracciabilità – sia sulla piattaforma informatica che negli apparati di rete eventualmente coinvolti nella trasmissione o monitoraggio delle comunicazioni - del segnalante nel momento in cui viene stabilita la connessione a tali canali;
- Garantire, ove possibile, il tracciamento dell'attività del personale autorizzato nel rispetto delle garanzie a tutela del segnalante, al fine di evitare l'uso improprio di dati relativi alla segnalazione. Deve essere evitato il tracciamento di qualunque informazione che possa ricondurre all'identità o all'attività del segnalante. Spetta comunque al titolare del trattamento alla luce del principio di responsabilizzazione, individuare le misure di sicurezza idonee alla luce del rischio in concreto.

La responsabilità in caso di violazione della disciplina sulla tutela dei dati personali ricade in capo al titolare del trattamento laddove tale violazione sia commessa dalle persone autorizzate o dai responsabili del trattamento. La responsabilità ricade in capo al responsabile del trattamento nel caso in cui la suddetta violazione è commessa da persone autorizzate da quest'ultimo. In tali casi, il Garante per la protezione dei dati personali può adottare provvedimenti correttivi e, nei casi previsti dalla legge, applicare sanzioni amministrative pecuniarie.

La persona coinvolta o la persona menzionata nella segnalazione, con riferimento ai propri dati personali trattati nell'ambito della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, non possono esercitare – per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una

misura necessaria e proporzionata- i diritti che normalmente il Regolamento (UE) 2016/679 riconosce agli interessati (il diritto di accesso ai dati personali, il diritto a rettificarli, il diritto di ottenerne la cancellazione o cosiddetto diritto all'oblio, il diritto alla limitazione del trattamento, il diritto alla portabilità dei dati personali e quello di opposizione al trattamento). Dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante. In tali casi, dunque, al soggetto segnalato o alla persona menzionata nella segnalazione è preclusa anche la possibilità, laddove ritengano che il trattamento che li riguarda violi suddetti diritti, di rivolgersi al titolare del trattamento e, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, di proporre reclamo al Garante della protezione dei dati personali.

5.13 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

- Le segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'Articolo 12 del D.Lgs n. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018;
- Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, la segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;
- Se per la segnalazione si utilizza una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione;
- Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso

di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

5.14 MISURE DI PROTEZIONE

Condizioni per la protezione

La disposizione normativa stabilisce che per il segnalante sono previste misure di protezione quando ricorrono le seguenti condizioni:

- Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo della normativa;
- La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata sulla base di quanto previsto nelle modalità trattate per le segnalazioni interne ed esterne.

La protezione non verrà garantita qualora:

- I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare;

Inoltre,

- La misura si applica anche nei casi di segnalazione o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione

europea, in conformità alle condizioni di cui all'Articolo 6 (Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna).

Le misure di protezione consistono in:

- Divieto di ritorsione;
- Misure di sostegno;
- Protezione dalle ritorsioni;
- Limitazioni delle responsabilità.

5.15 DIVIETO DI RITORSIONE

Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili in ragione di una segnalazione effettuata, costituiscono ritorsioni:

- Il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- La retrocessione di grado o la mancata promozione;
- Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- Le note di merito negative o le referenze negative;
- L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi

- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

5.16 TUTELA DELLA PERSONA

Ulteriore novità del d.lgs. n. 24/2023 consiste nel fatto che la tutela è riconosciuta, oltre ai suddetti soggetti del settore pubblico e del settore privato che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante⁵.

Fermo il divieto di ritorsione, le misure di protezione si applicano anche:

a) ai facilitatori ossia la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado

c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente

d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Le condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni si applica anche quando:

⁵ La normativa sui whistleblowers mira a proteggere da eventuali ripercussioni coloro che denunciano i fatti di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di ufficio. Secondo la sentenza H.H. c/ Armenia (ric.15028/16) della Corte EDU del 27 agosto 2024, la tutela contro eventuali ritorsioni si estende anche al periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, coprendo anche i casi in cui l'informatore denunci quelli che sono ormai divenuti ex colleghi.

- 1) Il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto.
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal d.lgs. n.24/2023.
- 3) E' necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.
- 4) Non sono sufficienti invece i meri sospetti o le "voci di corridoio".

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la divulgazione pubblica. In difetto di tali condizioni o le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica; o analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

5.17 MISURE DI SOSTEGNO

Ad ulteriore rafforzamento della protezione del segnalante, il legislatore per la prima volta prevede la possibilità che ANAC stipuli convenzioni con enti del Terzo settore affinché questi ultimi forniscano misure di sostegno al segnalante.

In particolare tali enti, inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale, prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito: - sulle modalità di segnalazione; - sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea; - sui diritti della persona coinvolta; - sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Si tratta di una forma di tutela in senso ampio in quanto in questo modo si tende a garantire sia il segnalante per la migliore effettuazione della segnalazione, anche al fine di proteggere al meglio la sua identità, sia il diritto di difesa della persona segnalata.

5.18 PROTEZIONE DELLE RITORSIONI

- Gli enti e le persone di soggetti pubblici e privati possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza;
- Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'Articolo 21 del D.Lgs. n. 24. Al fine di regolare tale collaborazione, l'ANAC conclude specifici accordi, ai sensi dell'Articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, con l'Ispettorato della funzione pubblica e con l'Ispettorato nazionale del lavoro;
- Gli atti assunti in violazione dell'Art.17 (divieto di ritorsione) sono nulli. Le persone soggetti pubblici e privati che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'Articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'Articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'Art. 17 (divieto di ritorsione) e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo Articolo.

5.19 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA'

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si devono ascrivere anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità civile, penale e amministrativa.

Le limitazioni di responsabilità operano solo nei casi in cui ricorrono due condizioni:

1. La prima richiede che al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione. La persona, quindi, deve ragionevolmente ritenere, e non in base a semplici illazioni, che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue, e non per ulteriori e diverse ragioni (ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);

2. La seconda condizione, invece, esige che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal d.lgs. n. 24/2023 per beneficiare della tutela dalle ritorsioni (fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero veritiere e rientrassero tra le violazioni segnalabili ai sensi del d.lgs. n. 24/2023; segnalazioni, interne ed esterne, divulgazioni pubbliche effettuate nel rispetto delle modalità e delle condizioni dettate nel Capo II del decreto.

Costituisce elemento di novità rispetto al passato la circostanza per cui per le limitazioni di responsabilità rileva il profilo dell'accesso "lecito" alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni che esonera dalla responsabilità. E' aspetto innovativo anche l'aver previsto che la scriminante operi, non solo con riguardo alla rivelazione e diffusione di informazioni, ma anche rispetto a comportamenti, atti od omissioni compiuti da chi segnala, denuncia o divulga pubblicamente, purché collegati alla segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica e necessari a rivelare la violazione.

- **Reati non configurabili se opera la scriminante nei casi di diffusione di informazioni**

La responsabilità penale e ogni altra ulteriore responsabilità anche civile, amministrativa, disciplinare è oggi esclusa, come già avveniva in passato, nei casi di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto. La formulazione utilizzata dal legislatore "non è punibile l'ente o la persona [...] che rilevi o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'Art. 1, comma 3" conferisce all'esclusione una portata molto ampia. Si

evidenza che nella Relazione illustrativa al d.lgs. n. 24/2023 è precisato che si tratta, in particolare, del segreto d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali (Artt. 326, 622, 623 c.p.), della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (Art. 2105 c.c.), espressamente indicati nella precedente disciplina. Non vi rientrano gli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali (Art. 1, co. 3, d.lgs. n. 24/2023). Costituisce aspetto innovativo la circostanza che la scriminate operi anche nelle ipotesi di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore, alla protezione dei dati personali e quando le informazioni diffuse offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

- **Modalità di accesso lecite/illecite alle informazioni segnalate o ai documenti che le contengono**

L'ente o la persona tutelata ai sensi del d.lgs. n. 24/2023 non incorre in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, purché tale acquisizione non costituisca "di per sé" un reato (Art. 20, co. 3, d.lgs. n. 24/2023). Ciò vale, quindi, ove l'acquisizione di informazioni o l'accesso ai documenti sia avvenuto in modo lecito. La scriminante può applicarsi, ad esempio, sia se la persona ha rivelato il contenuto di documenti cui ha lecitamente accesso sia nei casi in cui fa copie di tali documenti o li rimuove dai locali dell'organizzazione presso cui lavora; se accede ai messaggi di posta elettronica di un collega di lavoro con il suo consenso; se fotografa i locali dell'organizzazione o accede a luoghi a cui solitamente non ha accesso. Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera ma resta ferma la responsabilità penale, e ogni altra responsabilità anche civile, amministrativa e disciplinare. Spetta al giudice valutare la responsabilità della persona o dell'ente segnalante, denunciante, che ha effettuato la divulgazione pubblica alla luce di tutte le informazioni fattuali pertinenti e tenendo conto delle circostanze specifiche del caso.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

5.20 SANZIONI

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'Articolo 12;
- Da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli Artt. 4 e 5 del D.Lgs. n.24 (Canali di segnalazione interna e Gestione del canale di segnalazione interna), nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- Da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'Articolo 16, comma 3 del D.Lgs. n.24, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- I soggetti del settore privato che rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/01, e adottano modelli di organizzazione e gestione prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'Art. 6, comma 2, lettera e), dello stesso decreto 231, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti suddetti.

6. LE SCELTE DELLA SOCIETÀ: NOMINA DEL RESPONSABILE, CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE, SEGNALAZIONE ORALE

Per la destinazione delle Segnalazioni, **PIERREL SPA**, ha provveduto alla formalizzazione di una procedura, da far parte integrante del presente modello, ove sono stati affrontati, esaminati, nonché “proceduralizzati” nel dettaglio, i vari aspetti riguardanti l'Istituto della protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni del diritto dell'Unione.

La Società ha istituito un **Canale di Segnalazione** interno, affidato ad un Comitato, individuato ai sensi dell'Art. 4 comma 2 del **Decreto** 10 marzo 2023 n. 24, composto da tre membri, che agirà in modo da garantire il Whistleblower contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del Whistleblower (anche per il tramite di dispositivi informatici), nonché della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto e della relativa documentazione; nel contempo il destinatario del **Canale di Segnalazione** potrà in essere ogni opportuna iniziativa per la compiuta valutazione della segnalazione,

fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il Whistleblower che intenda effettuare una Segnalazione relativa alle condotte elencate nel precedente paragrafo 2 può farlo accedendo al portale GLOBAL LEAKS, attraverso il seguente link <https://whistleblowing.pierrelgroup.com>.

Il portale consente di inviare una segnalazione in forma totalmente anonima, compilando un semplice *form* online che permette di raccogliere le informazioni utili a circostanziare l'argomento oggetto di segnalazione.

La piattaforma è conforme alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 24 del 2023, inoltre essa risulta essere in linea con gli standard internazionali ISO 37002, nonché con la Direttiva EU 2019/1937 e il GDPR.

La Responsabilità, nonché la gestione del canale è stata affidata ad un Comitato, composto da tre membri, nominato a seguito di delibera del Consiglio di amministrazione, tenuto conto della professionalità, autonomia e indipendenza dei singoli membri, i quali seguiranno percorsi formativi a loro specificamente dedicati.

Tale scelta è inoltre stata condivisa con il Rappresentante sindacale aziendale.

Sotto il profilo del rispetto del GDPR, il Titolare del trattamento ha provveduto all'adeguamento dell'informativa privacy e del registro dei trattamenti, nonché alle specifiche nomine previste dal GDPR; il Comitato Responsabile, nella persona dei singoli membri, è stato nominato Autorizzato al trattamento ai sensi dell'Art. 2 quaterdecies, comma 2 del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

Al fornitore Global leaks sono state richieste le misure di sicurezza da esso adottate al fine di poter procedere alla redazione della valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA), ai sensi dell'Articolo 35 del GDPR, la quale farà parte integrante della procedura.

Dell'attivazione del canale ne verrà data adeguata pubblicità, sia all'interno dell'azienda sia ancora nel sito della Società, e comunque al personale verrà effettuata una adeguata formazione.

Il Comitato, incaricato della gestione delle segnalazioni, ai sensi del D.Lgs. n. 24 del 2023 e del D.Lgs. n. 231 del 2001, si impegna a fornire all'Organismo di vigilanza OdV:

-immediata informativa su segnalazioni rilevanti ai fini del Modello di Organizzazione Gestione e controllo affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali valutazioni osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;

-un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, al fine di verificare il funzionamento del sistema Whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

Qualora il Comitato intero e/o uno dei membri, sia il presunto responsabile della violazione, ovvero sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato al soggetto segnalato, ovvero abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da compromettere l'imparzialità di giudizio, le segnalazioni verranno inoltrate ad ANAC. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato potrà avvalersi della collaborazione di uffici interni e/o soggetti esterni al fine di verificare la fondatezza della segnalazione rispettando i principi poc'anzi espressi.

Qualora la segnalazione voglia essere effettuata oralmente, il Comitato, su richiesta della persona segnalante, deve fissare un incontro diretto entro un termine ragionevole, provvedendo alla redazione di un verbale, il quale verrà conservato nel rispetto della riservatezza del segnalante. La segnalazione dovrà essere oggetto di protocollazione anonima mediante la tenuta di un registro, conservata in luogo sicuro accessibile solamente da parte del Comitato.

7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi dell'Art. 6, co. 2, lett. e), e dell'Art. 7, co. 4, lett. b), Decreto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello ed il Codice Etico costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Ne consegue, che il sistema disciplinare completa e rende effettivo il Modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati. Tuttavia, la decisione di applicare una sanzione disciplinare senza attendere l'esito del giudizio penale, comporta

un rigoroso accertamento dei fatti consentendo, in ogni caso, di ricorrere all'istituto della sospensione cautelare quando tale accertamento sia particolarmente complesso.⁶ Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'Art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione;
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- Eventuale recidiva.

7.1 DEFINIZIONE E LIMITI DELLA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

La presente sezione del Modello identifica e descrive le Infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. n.231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore, nella fattispecie dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria chimica- farmaceutica*, applicabile ad operai, impiegati e quadri della Società, e dal *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali* applicabile al personale dirigente della Società. Tali accordi assicurano altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (Amministratori ed in generale i Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

7.2 DESTINATARI E LORO DOVERI

⁶ Si vedano le "Linee Guida Confindustria", giugno 2021, pg. 71.

I Destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai Destinatari del Modello stesso.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico ed a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come "Infrazioni"), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'Art. 2104 cod. civ. e dell'Art. 2106 cod. civ.;
- nel caso di Amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'Art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di Soggetti Esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene conto, dunque, delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

7.3 PRINCIPI GENERALI RELATIVI ALLE SANZIONI

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;

- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario (tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni ed il relativo *iter* di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

7.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI OPERAI, IMPIEGATI E QUADRI

I comportamenti tenuti da operai, impiegati e quadri in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'Articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL di settore, infatti, individua ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette Infrazioni.

In applicazione del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'industria chimico farmaceutica*, stipulato in data 13 giugno 2022, si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione;
- licenziamento.

➤ **Ammonizione scritta, multa e sospensione**

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, ai sensi dell'Art. 39 in accordo al CCNL, il lavoratore che:

- utilizzi in modo improprio gli strumenti di lavoro aziendali (accesso a reti e sistemi di comunicazione, strumenti di duplicazione, ecc.);
- non osservi le prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza;
- non si presenti al lavoro come previsto dall'Art. 29 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello;
- costruisca entro le officine dell'impresa oggetti per proprio uso, con lieve danno dell'impresa stessa;
- per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'impresa;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- effettui irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- ricorra impropriamente alle vigenti norme (per esempio in materia di malattia, permessi, ecc.) o ne richieda non correttamente l'applicazione vulnerandone la funzione di tutela del lavoratore;
- in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente CCNL, dei regolamenti interni e modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, definiti in coerenza con le specifiche Linee guida nazionali, o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa non può superare l'importo di 4 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di 8 giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

➤ **Licenziamento per mancanze**

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro e comunque oggettivamente considerate particolarmente gravi e delittuose a termine di legge. In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'Articolo precedente;
- assenze ingiustificate prolungate oltre 5 gg. consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

- indisponibilità a sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti dal programma di sorveglianza sanitaria attuato in applicazione di norme cogenti o accordi sindacali;
- furto o danneggiamento volontario di materiale dell'impresa;
- trafugamento di schede di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione;
- costruzione, entro le officine dell'impresa, di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con danno dell'impresa stessa;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa;
- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti; comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
- insubordinazione verso i superiori;
- recidiva nelle mancanze di cui ai punti f), g), i), m) e n) dell'Articolo precedente;
- trasmissione o divulgazione di informazioni espressamente ricevute in via riservata e qualificate come tali;

irregolare scritturazione o timbratura di cartellino/badge od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza, effettuate con dolo.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette Infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Come rappresentato *ut supra*, è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

Secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare dello Statuto dei Lavoratori, dal CCNL applicabile nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia, i lavoratori responsabili di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni contenute nel Decreto legislativo n.24 del 2023 (c.d. Legge sul whistleblowing), tenuto conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, sono soggetti alle sanzioni ivi previste.

7.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rapporto di natura dirigenziale ovvero direttiva è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello, e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello, è elemento essenziale del rapporto di lavoro di natura dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali Infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo relativo ai Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente, o per omessa vigilanza, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, di adottare comportamenti non conformi al Modello ovvero in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

➤ **Licenziamento con preavviso**

La sanzione del licenziamento con preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In tale ipotesi rientra, anche, la violazione delle misure di tutela del segnalante (*whistleblower*), nonché la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni (*whistleblowing*) che si rivelano infondate.

➤ **Licenziamento senza preavviso**

La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e in ogni caso di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Qualora le Infrazioni del Modello da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante ai sensi del Decreto e nel caso in cui il dirigente riceva la comunicazione di iscrizione tra gli indagati nel registro delle notizie di reato ai sensi dell'Art. 335 c.p.p. prima dell'erogazione della sanzione disciplinare prevista dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società si riserva la possibilità di applicare, a sua scelta, nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto, con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

All'esito del giudizio penale che confermi la violazione del Modello da parte del dirigente⁷, lo stesso sarà soggetto al provvedimento disciplinare riservato ai casi di Infrazioni di maggiore gravità.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

⁷ Nel caso sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'Art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, sia poi emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli Artt. 529 e 530 c.p.p., il dirigente potrebbe in ogni caso essere soggetto alla sanzione disciplinare del licenziamento con o senza preavviso, nella misura in cui, per esempio, si sia sostanziata una grave menomazione dell'elemento fiduciario del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

7.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE (ART. 5, COMMA PRIMO, LETT. A DEL DECRETO)

La Società valuta con estremo rigore le Infrazioni⁸ al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano, dunque, l'immagine verso i diversi portatori di interesse.

I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzitutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello ad opera dei componenti del Consiglio di amministrazione di Amministrazione della Società devono essere tempestivamente comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà raccomandare la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge ivi compresa la revoca di deleghe eventualmente conferite agli organi di governo della Società.

Il Consiglio di amministrazione è competente per la valutazione dell'Infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di amministrazione, e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 cod. civ., sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori.

7.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto

⁸ Tra le Infrazioni rientrano anche la violazione delle misure di tutela del segnalante (*whistleblower*) e la condotta di chi effettui, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare, delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

LA FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La formazione dei Destinatari ai fini del Decreto è gestita dal Consiglio di amministrazione o dall'eventuale Consigliere Delegato o da altro soggetto specificamente incaricato, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale; i corsi di formazione dovranno almeno presentare un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida emanate dall'Associazione di Categoria, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare; inoltre dovranno essere introdotti e presentati alcuni esempi – a seconda delle necessità specifiche – destinati ad approfondire i principi comportamentali a prevenzione dei reati presupposto;
- altro personale che opera nelle c.d. attività sensibili e nelle c.d. attività strumentali: si procederà ad una formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza del corso di formazione e l'effettiva fruizione dello stesso;
- altro personale che non opera nelle c.d. attività sensibili e nelle c.d. attività strumentali: verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti attualmente in forza e, al momento dell'assunzione, a coloro che saranno successivamente assunti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa;
- soggetti esterni: verrà distribuita una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con la Società nell'ambito delle c.d. attività sensibili e delle c.d. attività strumentali. A coloro con i quali sono

istaurati rapporti contrattuali in futuro, la nota informativa verrà consegnata al momento della stipula dei relativi contratti. Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa. Inoltre, a tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali con la Società nell'ambito delle attività cosiddette *sensibili* – il cui elenco è aggiornato a cura dell'Amministratore Delegato o da altro soggetto da questi delegato – sarà fornita copia della Parte Generale del presente Modello e del Codice Etico, ovvero sarà fornita indicazione per un accesso in autonomia a tale copia, per la sottoscrizione necessaria ai fini della corretta esecuzione del contratto.

La Società ha proseguito nella formazione del personale nel rispetto del Piano della formazione con differenziazione dei programmi distinguendo personale neo assunto dal personale già da tempo incardinato.

8. CONFERMA DELL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO E DELLA SUA EFFICACE ATTUAZIONE

La conferma dell'adeguatezza del Modello e della sua efficace attuazione è garantita:

- dalle risultanze delle attività di monitoraggio svolte nel continuo dai responsabili di funzione, per ciascuna funzione di propria competenza. A tale scopo, l'Amministratore Delegato della Società conferma formalmente almeno una volta all'anno, per il tramite delle informazioni raccolte dai responsabili di funzione stessi:
 - l'identificazione di eventuali c.d. attività sensibili, con l'indicazione della propria valutazione in merito alla rilevanza in termini di necessità di presidio dei rischi relativi ai reati presupposto; tale descrizione è resa più agevole per il tramite di un apposito questionario, aggiornato su base almeno annuale, che permetta al responsabile di funzione di descrivere l'insorgere o il modificarsi dei rischi nelle funzioni di propria competenza, anche attraverso la descrizione esemplificativa delle occasioni di reato;
 - che siano state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello, con indicazione delle principali anomalie o delle atipicità riscontrate a seguito delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello, fermo restando gli obblighi di comunicazione periodica di tali informazioni rilevanti verso l'Organismo di Vigilanza;
- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo descritti precedentemente e a cui si fa espresso rinvio.