

PIERALISI MAIP S.P.A.

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS. 231/2001**

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/07/2026

PARTE GENERALE

Sommario

Definizioni e Abbreviazioni	5
PIERALISI MAIP S.P.A.	6
La Società	6
La Storia.....	6
La Corporate Governance di Pieralisi Maip S.p.A.	7
Il sistema di controllo interno	7
Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231	9
Il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del decreto	10
Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto.....	22
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto.....	23
La nomina del difensore dell'Ente.....	24
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Pieralisi Maip S.p.A.	25
Gli obiettivi e le finalità perseguite con l'adozione e con il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di Pieralisi Maip S.p.A.	25
I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Pieralisi	25
La costruzione del Modello Organizzativo di Pieralisi	26
Raccolta e analisi della documentazione aziendale e del contesto	26
Identificazione ed esame analitico delle aree e dei processi sensibili.....	27
Identificazione delle regole e dei protocolli esistenti	27
Definizione degli standard di comportamento e di controllo.....	27
Individuazione dei soggetti incaricati a vigilare sull'applicazione del Modello e sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza	27
Previsione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello	28
La struttura del Modello Organizzativo di Pieralisi	28
L'Organismo di Vigilanza di Pieralisi	29
I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Pieralisi	29
Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza	30
Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza di Pieralisi	31
Reporting al Consiglio di Amministrazione	31
Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Pieralisi.....	32
Whistleblowing – i canali di segnalazione – art. 6 comma 2-bis D.lgs. 231/2001	33
Formazione e Informazione	35
Comunicazione iniziale.....	35

Formazione del personale	35
Informativa ai Terzi Destinatari	36
II Sistema Sanzionatorio	37
Definizione e limiti della responsabilità disciplinare.....	37
Illeciti disciplinari.....	38
Destinatari e loro doveri: <i>iter</i> procedurale	38
Principi generali relativi alle sanzioni	39
Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	39
Sanzioni nei confronti dei dirigenti	41
Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione	42
Misure nei confronti dei soggetti esterni	42
Procedimento sanzionatorio	42

Definizioni e Abbreviazioni

Attività sensibili: le attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al personale di Pieralisi Maip S.p.A., ovvero il CCNL “per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti” o “CCNL Metalmeccanici”.

Codice Etico: il Codice Etico adottato da Pieralisi Maip S.p.A.

Consiglio di Amministrazione (anche CdA o Organo Dirigente): il Consiglio di Amministrazione di Pieralisi Maip S.p.A.

Decreto o D.lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti: le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Fornitori o Terze Parti: coloro che forniscono beni o servizi in favore di Pieralisi Maip S.p.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche Modello): il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (anche Organismo o OdV): l’Organismo dell’Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione.

Reati: sono le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.

Società (o “Pieralisi” o “Ente”): Pieralisi Maip S.p.A. con sede legale in Via Don Battistoni, 1 – 60035 Jesi (AN).

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto la gestione o il controllo della Società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Whistleblower: soggetto che effettua segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 23/2023.

PIERALISI MAIP S.P.A.

La Società

Pieralisi Maip S.p.A. è un'eccellenza italiana e azienda leader nella progettazione e produzione di macchinari per l'estrazione e separazione di liquidi attraverso l'uso della forza centrifuga. Le macchine e gli impianti Pieralisi sono impiegati in vari settori quali quello agroalimentare (e in particolare nel mercato oleario), del trattamento acque, chimico e farmaceutico.

Pieralisi Maip S.p.A. si distingue per il possesso di tecnologie proprietarie avanzate nel proprio settore, sviluppate attraverso un costante impegno nelle attività di ricerca e sviluppo. Il patrimonio tecnologico si accompagna, inoltre, ad una consolidata esperienza industriale e a competenze specialistiche maturate nel tempo nella progettazione, produzione e assistenza post-vendita dei macchinari.

La Società concentra la sua attività produttiva presso la storica sede di Jesi, la vendita nel territorio italiano avviene tramite la controllata Pieralisi S.p.A., mentre al di fuori dei confini nazionali opera attraverso una rete commerciale articolata a livello internazionale, costituita da filiali e consociate estere presenti in numerose aree strategiche (Spagna, Grecia, Germania, Olanda, USA, Brasile e Tunisia) o, ove non presente una *legal entity*, tramite una rete capillare di agenti.

La capillarità sul territorio, non solo nazionale, garantisce prossimità ai clienti, continuità operativa e supporto tecnico-specialistico nei diversi mercati di riferimento.

La Storia

Il Gruppo Pieralisi oggi opera in 15 sedi in Italia e all'estero (Spagna, Grecia, Germania, Olanda, USA, Brasile, Tunisia) ma la storia del Gruppo Pieralisi inizia nel 1888, quando viene fondata nel piccolo borgo di Monsano, da Adeodato Pieralisi, la prima officina per la manutenzione di macchinari agricoli a carattere familiare. È però dopo la fine della Seconda guerra mondiale che viene fondata Pieralisi Maip S.p.A., la quale indirizza la sua attività alla produzione delle macchine oliare, diventando – di lì a poco – leader del settore.

A partire dagli anni '70, l'esperienza e il *know how* acquisiti nel settore oleario spingono il Gruppo Pieralisi ad offrire la forza centrifuga come soluzione razionale ai processi produttivi nel settore industriale, alimentare, chimico, ecologico, sviluppando – accanto alla divisione dedicata all'olio d'oliva – quella dedicata alla *separation solution*.

Nel corso degli ultimi anni, la Società ha avviato un processo di razionalizzazione e riorganizzazione industriale volto all'ottimizzazione dei flussi produttivi, alla riduzione della complessità operativa e al miglioramento dell'efficienza gestionale. Tale intervento ha comportato la concentrazione delle attività produttive in due siti industriali ubicati in Italia, con conseguente rafforzamento del coordinamento operativo e del sistema di controllo dei processi.

L'attività svolta da Pieralisi Maip S.p.A. si inserisce in un contesto industriale caratterizzato da un elevato livello di regolamentazione tecnica, normativa e ambientale, nel quale il rispetto degli standard europei e internazionali costituisce un elemento essenziale ai fini dell'immissione sul mercato dei macchinari prodotti e della tutela dei requisiti di sicurezza, qualità e sostenibilità.

In particolare, la Società opera nel rispetto della normativa europea applicabile ai macchinari e agli impianti industriali, con specifico riferimento alla disciplina in materia di sicurezza dei prodotti, marcatura CE, tutela ambientale e conformità tecnica. L'allineamento ai requisiti previsti dalla

Direttiva Macchine e dalle ulteriori disposizioni tecniche e ambientali applicabili costituisce parte integrante dei processi aziendali di progettazione, sviluppo prodotto, produzione e commercializzazione.

La conformità normativa viene perseguita attraverso l'adozione di procedure tecniche e organizzative, attività di controllo e verifica, nonché mediante il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nelle attività di progettazione, produzione, qualità e compliance, al fine di assicurare il mantenimento degli standard richiesti nei mercati nazionali e internazionali di riferimento.

La Corporate Governance di Pieralisi Maip S.p.A.

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il conseguimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'Assemblea. Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è nominato il presidente per CdA.

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge, dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società.

La Società di Revisione è incaricata della revisione legale dei conti di Pieralisi.

Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello di Pieralisi si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento e segnatamente di:

- **Statuto:** che contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema organizzativo:** composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte integrante del presente Modello.
- **Codice Etico:** costituito dall'insieme dei principi etici adottati da Pieralisi, finalizzato ad assicurare il rispetto della normativa e una conduzione etica delle attività.
- **Canali Whistleblowing:** rispondenti ai requisiti richiamati dal D.Lgs. 23/2024 e messi a disposizione dei Destinatari per poter segnalare eventuali violazioni, anche tentate, della legge, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Condotta;
- **Sistema documentale delle procedure:** volte a regolamentare, da un punto di vista operativo, le modalità di gestione dei processi e delle attività sensibili richiamate dal presente Modello assicurando, oltre al rispetto dei requisiti normativi, l'efficacia ed efficienza dell'operatività aziendale;
- **Struttura organizzativa:** composta dalle strutture/posizioni organizzative e aree di responsabilità, rappresentato nell'Organigramma e che costituisce parte del presente Modello. La struttura organizzativa di Pieralisi è ispirata all'attuazione di una separazione di

compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo in conformità al principio della c.d. *segregation of duties*.

- **Sistema amministrativo-contabile:** gestito tramite apposito gestionale e volto a garantire la tempestiva rilevazione delle registrazioni e fatti aziendali aventi un impatto economico, patrimoniale e finanziario sulla Società, assicurando la tracciabilità delle operazioni e l'inviolabilità dei dati ivi raccolti.
- **L'infrastruttura informatica e i sistemi informativi:** sistemi che permettono di garantire l'efficiente ed efficace gestione del lavoro assicurando la tracciabilità dell'operatività e dei processi approvativi nonché la tenuta, registrazione e archiviazione dei dati e dei documenti aziendali.
- **I sistemi di gestione certificati:** rispondenti ai requisiti previsti dagli standard tecnici internazionali ai sensi delle norme ISO 9001 (qualità) ISO 45001 (salute e sicurezza sul lavoro) e ISO 14001 (ambiente). Tali standard, oltre a richiedere la definizione di specifici corpus procedurali, prevedono l'esecuzione sia di controlli interni effettuati dall'azienda nonché specifici audit esterni effettuati da Enti di Certificazione indipendenti e qualificati.
- **Il sistema disciplinare:** previsto dal CCNL e dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, avente sia la funzione di deterrente che sanzionatoria in caso di violazione delle norme e prescrizioni previste dalla Legge, dal Codice Etico e dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n.231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300» ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per alcune tipologie di reato, qualora commessi da:

- **soggetti in posizione apicale** (ovvero, aventi funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso);
- **soggetti sottoposti** all'altrui direzione o vigilanza, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Il Decreto individua, come esimente dalla responsabilità dell'ente, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo² idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal decreto medesimo.

Qualora venga consumato un reato richiamato dal Decreto e la società non possa dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo, si espone al rischio di essere destinataria di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva.

Un modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del Decreto, deve essere realizzato e implementato al fine di prevenire, nei limiti della ragionevolezza, la commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

Dato simile contesto, Pieralisi Maip S.p.A. ha provveduto a:

- adottare un proprio Modello organizzativo, di gestione controllo;
- adottare un Codice Etico;
- istituire un Organismo di Vigilanza, per sorvegliare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del modello implementato.

¹ D'ora in poi, anche, il "Decreto". Il provvedimento, rubricato «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica», e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente logico in una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'art. K.3 del Trattato sull'Unione Europea: Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, stipulata a Bruxelles il 26 luglio 1995; suo primo Protocollo stipulato a Dublino il 27 settembre 1996; Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, di detta convenzione, con annessa dichiarazione, stipulata a Bruxelles il 29 novembre 1996; nonché convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione stipulata a Bruxelles il 26 maggio 1997 e Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, stipulata a Parigi il 17 dicembre 1997.

² Di seguito anche il "Modello".

Il catalogo dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del decreto

La responsabilità dell'Ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati e illeciti amministrativi:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del fondo agricolo europeo (art. 2, L. 21/12/1986, n. 898);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.);

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinqües* c.p.);
- Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.).
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quinqües* c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinqües* c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019);

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5], c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione dei segni di indicazione geografica e di denominazione protetta dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Frode alimentare (art. 517-sexies c.p.);
- Commercio di alimenti con segni mendaci (art. 517-septies c.p.).

Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.);

- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della Società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.lgs. 19/2023).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.);

- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto):

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. n. 58/1998 - TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185, D.lgs. 58/1998 - TUF).

Altre Fattispecie in materia di abusi di mercato - illeciti amministrativi (art. 187-quinquies TUF):

- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14, Regolamento UE n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15, Regolamento UE n. 596/2014).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori, nonché altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1 del Decreto)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.);
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (D.lgs. 184/2021).

Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'unione europea (art. 25-octies.2 del Decreto)

- Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea (art. 275-bis c.p.);
- Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275-ter c.p.);

- Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-*quater* c.p.);
- Morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina (art. 12, comma 1-*bis*, D.Lgs. 286/1998);

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) *bis*);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* legge n.633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* legge n.633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* legge n.633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* legge n.633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* legge n.633/1941).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Commercio di prodotti inquinanti (art. 452-*bis*.1);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinqüies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Impedimento del controllo (art. 452-*septies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Omessa bonifica (art. 452-*terdecies*);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*sexiesdecies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art.3-*bis* e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.lgs. 152/2006, art. 137);
- Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (D.lgs. 152/2006, art. 255-*bis*);
- Abbandono di rifiuti pericolosi (D.lgs. 152/2006, art. 255-*ter*);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/2006, art. 256);
- Combustione illecita di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 256-*bis*);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs. 152/2006, art. 257);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs. 152/2006, art. 258);
- Spedizione illegale di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 259);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea

della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.lgs. 152/2006, art. 260-*bis*);

- Sanzioni (D.lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs. N. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3);
- Produzione e commercio di sostanze ozono lesive (art. 4 D.lgs. 81/2026);
- Produzione e commercio di gas a effetto serra (art. 5 D.lgs. 81/2026).

Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.lgs. n. 286/1998).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.).

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 40/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.lgs. n.74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. n.74/2000)³;

³ Il delitto di dichiarazione infedele, punito dall'art. 4, del D.lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.lgs. 231/2001 dal D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" (c.d. "Direttiva PIF"), come successivamente modificato dal D. Lgs. 156/2022, può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di Euro.

- Omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. n.74/2000)⁴;
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-*quater* D.lgs. n. 74/2000)⁵;
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000).

Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto), previsti dal titolo VII “Violazioni doganali” del Decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43.

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024);
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.Lgs. n. 141/2024);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024);

⁴ Il delitto di omessa dichiarazione, punito dall'art. 5 del D.lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinqüesdecies* del D.lgs. 231/2001 dal D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), come successivamente modificato dal D. Lgs. 156/2022, può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di Euro.

⁵ Il delitto di indebita compensazione, punito dall'art. 10-*quater* del D.lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinqüesdecies* del D.lgs. 231/2001 dal D.lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale” (c.d. “Direttiva PIF”), come successivamente modificato dal D. Lgs. 156/2022, può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione Europea da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di Euro.

- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-*bis* D.Lgs. n. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995);
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995);
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto)

- Furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies* c.p.).

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013)

- Impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);

- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati transnazionali (art. 10 – L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del Testo Unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del Testo Unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare anche la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

- Responsabilità dell'ente (art.34 D.Lgs. 129/2024);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114);
- Divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114).

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l'importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- L'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- In caso di reiterazione degli illeciti.

Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto

Se il reato è 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 sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica 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 Decreto, dunque, prevede che un ente non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato ed efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- 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 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 idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

La nomina del difensore dell'Ente

In caso di procedimento ex D.lgs. 231/2001 a carico della Società, il legale rappresentante provvede alla nomina del difensore dell'Ente.

Nel caso in cui il soggetto indagato sia il legale rappresentante, la nomina del difensore dell'ente è effettuata dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora non sia possibile procedere tramite il Consiglio di Amministrazione, tale nomina è delegata a un procuratore appositamente designato, individuato tra soggetti privi di conflitti di interesse, nel rispetto delle procedure stabilite dal presente Modello Organizzativo.

In tal caso, dovrà essere data informativa in occasione della prima riunione del Consiglio di Amministrazione.

Della nomina è fornita informativa all'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Pieralisi Maip S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione di Pieralisi Maip S.p.A. ha approvato la presente versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Le modifiche e le integrazioni al presente Modello Organizzativo saranno apportate dal Consiglio di Amministrazione, anche su informativa dell'Organismo di Vigilanza che suggerisce eventuali modifiche da apportare al Modello sulla base dei cambiamenti strutturali, organizzativi aziendali e/o sulla base dell'aggiornamento della normativa di riferimento.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

Gli obiettivi e le finalità perseguite con l'adozione e con il conseguente aggiornamento del Modello Organizzativo di Pieralisi Maip S.p.A.

Con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e il successivo aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della stessa, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. "aree sensibili", di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni pensali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura della Società e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività della Società stessa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la governance e l'immagine della Società.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle Linee Guida emanate da Confindustria così come nel tempo aggiornate.

I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Pieralisi

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione e degli Organi di Controllo;
- Dipendenti;
- Tutti i soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, tra cui fornitori, consulenti, agenti, procacciatori e *partner* commerciali, nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;

- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società si adopera per portare a conoscenza di tutti i destinatari il Modello e il Codice Etico.

La costruzione del Modello Organizzativo di Pieralisi

Al fine di adeguarsi al dettato normativo previsto dal Decreto, è stata effettuata un'approfondita analisi finalizzata alla predisposizione del Modello di Pieralisi. In particolare, il profilo metodologico sottostante l'elaborazione del Modello Organizzativo può essere così sintetizzato:

- raccolta ed analisi della documentazione aziendale e del contesto;
- identificazione di settori/attività/aree sensibili, con riferimento ai reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 attraverso l'analisi dei documenti societari (a titolo esemplificativo: statuto, organigramma, ecc.) ed esame analitico delle aree sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte dell'impresa, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto, (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);
- individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;
- definizione di standard di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;
- individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente Modello (di seguito "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV") con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di *reporting*, ivi compresi i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

Di seguito si descrivono, sinteticamente, le attività svolte nel corso di ciascuna fase.

Raccolta e analisi della documentazione aziendale e del contesto

Nella prima fase si è proceduto ad analizzare i documenti aziendali più rilevanti. A titolo esemplificativo: statuto; composizione gruppo societario; organigramma; visura camerale; deleghe e procure; policy e procedure; verbali degli organi societari; contrattualistica.

Tale documentazione è stata esaminata anche al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività societaria, dei cambiamenti organizzativi avvenuti, del contesto di riferimento, nonché di effettuare una preliminare identificazione delle funzioni responsabili dei singoli processi aziendali.

Identificazione ed esame analitico delle aree e dei processi sensibili

La predisposizione del Modello non può prescindere da un'attività di *risk assessment*, che consenta, come previsto dall'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, di *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati"* e di *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*.

In questo contesto, è stata effettuata un'analisi, dettagliata, delle singole attività e delle aree e processi sensibili, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile commettere i reati elencati nel Decreto da parte dell'impresa, dei suoi organi amministrativi, dei dipendenti e, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto.

L'identificazione delle aree e dei processi a rischio è stata effettuata anche mediante incontri e colloqui con i responsabili delle attività e processi sensibili ovvero, con le risorse aziendali dotate di una conoscenza dell'operatività di ciascun processo analizzato.

Il *risk assessment*, pertanto, ha permesso di individuare e valutare le aree di rischio previste dal D.Lgs. 231/2001, inclusi i rischi connessi ai collaboratori esterni ed alle terze parti in genere nonché illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa.

Identificazione delle regole e dei protocolli esistenti

Per ogni processo/attività sensibile individuato/a sono stati rilevati e preliminarmente valutati gli strumenti di controllo nonché gli elementi di compliance esistenti rispetto ai rischi/reato potenziali, tra i quali:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Definizione degli standard di comportamento e di controllo

Gli standard di comportamento e di controllo sono stati sottoposti, per opportuna valutazione ed approvazione, all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio e rappresentano le modalità più idonee a governare i profili di rischio individuati.

Individuazione dei soggetti incaricati a vigilare sull'applicazione del Modello e sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza

Con la predisposizione del Modello viene nominato, contestualmente, un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sulla sua concreta applicazione all'interno della Società. Questa attività include anche la definizione di un sistema di reporting che consente una comunicazione bidirezionale tra le risorse aziendali e l'Organismo di Vigilanza.

L'obiettivo è garantire che l'Organismo di Vigilanza riceva informazioni tempestive e accurate riguardo all'implementazione e al rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Previsione di un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

Tale attività ha previsto anche l'istituzione di un sistema efficace volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello Organizzativo. L'adozione di tali misure punitive è parte integrante del sistema di controllo interno e mira a promuovere il rispetto delle normative e dei principi etici aziendali. Il sistema sanzionatorio, come previsto dal D.Lgs. 231/2001, è descritto specificatamente nell'apposito paragrafo "Il Sistema Sanzionatorio".

La struttura del Modello Organizzativo di Pieralisi

Il presente Modello è composto operativamente di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale** comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/01 (nel seguito anche il "Decreto") e descrive:

- la struttura organizzativa di Pieralisi e il sistema di controllo interno;
- i destinatari del Modello;
- il processo di adozione del Modello da parte di Pieralisi;
- l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV");
- gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale;
- i canali di whistleblowing;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni del Modello e del Codice Etico.

La **Parte Speciale** identifica le attività sensibili rilevanti per la Società, ai sensi del Decreto, i principi di comportamento e i relativi presidi di controllo delle suddette attività, deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti e che sono calati operativamente, all'interno delle procedure e regole operative adottate dalla Società.

Sono allegati al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- **l'Allegato 1** – Contenente il riepilogo dei principali reati che attivano la responsabilità amministrativa degli Enti relativamente alle Famiglie di Reato considerate applicabili.

Sono, inoltre, parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico;
- il sistema procedurale applicato da Pieralisi;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni e le procedure operative anche di questo documento costituiscono attuazione (es. poteri, deleghe, organigrammi, statuto, *workflow*, procedure). Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro distribuzione all'interno della Società.

L'Organismo di Vigilanza di Pieralisi

Il Decreto pone come condizione per la concessione **dell'esimente** dalla responsabilità amministrativa dell'ente il fatto che sia stato affidato a un apposito organismo dell'ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo⁶) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione di Pieralisi Maip S.p.A., contestualmente all'adozione del Modello.

Pieralisi, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientato nella scelta di un organismo a composizione collegiale.

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Pieralisi

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato dei requisiti dettati dalla norma e dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo e con questo deve poter dialogare "alla pari".

Professionalità: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei curricula dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

Continuità d'azione: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

⁶ 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». Sebbene non esista un riferimento legislativo espresso quanto 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 intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività*; attività questa di tipica competenza dell'Organismo di Vigilanza. L'OdV è dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello, in termini di controllo sulle procedure etiche, organizzative e gestionali.

Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. “patteggiamento”) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal R. D. 267/ 1942;
 2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/2002;
 6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater D.Lgs. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza di Pieralisi

All'Organismo di Vigilanza viene affidato il **compito** di vigilare:

- sulla **effettività** del Modello, affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano a quanto in esso previsto;
- **sull'efficacia** del Modello, al fine di verificare che lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto;
- sulla **necessità** di aggiornamento del Modello.

Reporting al Consiglio di Amministrazione

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting:

- a) **Su base continuativa**;
- b) **A cadenza annuale**, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare al CdA le attività svolte durante l'anno in maniera puntuale, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "controlli a sorpresa").

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o, in generale, dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti e informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Pieralisi

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza. Le comunicazioni verso l'OdV avvengono mediante:

- a) Segnalazioni ad evento;**
- b) Flussi informativi periodici.**

L'OdV stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica o immediata, deve essere sottoposta alla sua attenzione. All'OdV debbono, in ogni caso, essere obbligatoriamente trasmessi:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (ASL/ATS, ARPA, ecc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali o da terzi incaricati dalla Società nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;
- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

Tali informazioni possono essere inviate all'OdV tramite:

- **Casella di posta elettronica dedicata all'OdV: organismodivigilanza@pieralisi.com**

- **Posta ordinaria: Jesi (AN), via Don Battistoni 1. Riportando sulla busta la dicitura: “All’attenzione dell’Organismo di Vigilanza di Peralisi Maip S.p.A. - Strettamente confidenziale”.**

Tramite tale canale è possibile, inoltre, comunicare con l’Organismo di Vigilanza in caso di dubbi o domande in merito al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L’Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia e informazione ricevuta, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento dell’incarico e, in ogni caso in linea con le disposizioni normative di riferimento.

Whistleblowing – i canali di segnalazione – art. 6 comma 2-bis D.lgs. 231/2001

L’art. 6 comma 2–bis del D. Lgs. 231/2001 dispone che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società debba prevedere i canali di segnalazione interna ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 attuativo 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.

Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, le violazioni oggetto delle segnalazioni riguardano comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse o l’integrità della Società e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea relativi, a titolo non esaustivo, ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell’ambiente;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno.

Le segnalazioni verranno gestite in coerenza con la Procedura Whistleblowing adottata dalla Società da parte di soggetto esterno indipendente, diverso dell’Organismo di Vigilanza, e dotato dei requisiti richiesti dalla normativa per lo svolgimento del ruolo di gestore delle segnalazioni. Il fine è quello di consentire di effettuare segnalazioni circa violazioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte.

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, le Segnalazioni possono avvenire secondo i canali di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell’identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Coloro che desiderino effettuare una **segnalazione interna** possono inoltrarla tramite i seguenti canali adottati da Peralisi Maip S.p.A.

- il numero telefonico 800.231.760 a cui risponde un **servizio di messaggistica vocale** automatizzato per la raccolta di segnalazioni orali;

- **l'accesso alla piattaforma** raggiungibile agli indirizzi:
 - mystudioziveri.it per il personale interno Peralisi
 - <https://my.studioziveri.it/CheckPage.aspx?guid=8657884A-A096-4F61-B69ACAC806B40313> per il personale esterno

La Società garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 24/2023. La tutela contro gli atti di ritorsione è estesa a tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione e/o alla persona del segnalante così come definiti dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023.

Le misure di protezione del segnalante si applicano in conformità a quanto disciplinato nel Capo III del D.Lgs. 24/2023.

In caso di segnalazioni aventi impatto sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono previsti i necessari flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, trovano applicazione i medesimi obblighi di tutela del segnalante ivi previsti.

Rispetto a segnalazioni effettuate da soggetti che abbiano dichiarato le proprie generalità e che siano in malafede e/o che si dimostri abbiano contenuto calunnioso o diffamatorio saranno attivate le misure previste dal "Sistema Disciplinare" descritto nel presente Modello nonché valutate appropriate azioni di tutela legale.

Fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, la presentazione di una segnalazione nell'ambito della procedura whistleblowing non costituisce violazione degli obblighi derivanti da rapporto di lavoro.

Formazione e Informazione

Pieralisi intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate nel tempo della Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione, nonché di quello eventuale della diversificazione.

Al termine delle attività formative è effettuata una verifica del grado di apprendimento e del livello di soddisfazione dei partecipanti. La formazione e l'informativa sono gestite in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali per il tramite dei canali adottati dalla Società; in tale ambito viene garantita la tracciabilità in merito all'avvenuta consegna del documento.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo contenente il Modello, con il quale vengono assicurati agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

Formazione del personale

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

L'assenza non giustificata delle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio di seguito enucleato.

Pieralisi prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo della Parte Speciale;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società;

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

La Società provvederà ad istituire una specifica sezione della *intranet* aziendale, dedicata al tema, e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello.

Informativa ai Terzi Destinatari

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali consulenti, collaboratori, procacciatori, fornitori, distributori, partner commerciali e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

Il Sistema Sanzionatorio

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di un adeguato sistema sanzionatorio. Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e, e 7, comma 4, lett. b del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- **Specificità ed autonomia:** la specificità si estrinseca nella predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società inteso a sanzionare ogni violazione del Modello, indipendentemente dal fatto che da essa consegua o meno la commissione di un reato. L'autonomia si traduce nell'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno rispetto ai sistemi esterni (es. giudizio penale). La Società è tenuta a sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale instauratosi.
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società;
- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso preventivo del reato;
- **Proporzionalità:** la sanzione applicabile od applicata deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano legislativo e contrattuale;
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.

In ogni caso deve essere assicurato il diritto di difesa al soggetto al quale sia stato contestato l'addebito.

Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, consapevole della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è conforme al disposto dell'art. 7 della L. n. 300, del 30 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per i destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni), le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

Illeciti disciplinari

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali del presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'OdV sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale;
- violazione delle misure di tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite ai sensi del D.lgs. 24/2023;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Destinatari e loro doveri: *iter procedurale*

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 e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, 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 c.c., con conseguente applicazione dell'art. 2106 c.c.;

nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.;

nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

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

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

Ogni violazione del Modello deve essere comunicata, per iscritto, all'OdV, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'OdV deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via al procedimento al fine di muovere le contestazioni e la eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli organi aziendali competenti.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui ai paragrafi successivi.

Principi generali relativi alle sanzioni

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

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente 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 (come la commissione di illeciti e/o la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto).

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale: nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente sezione, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna; recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto, non aventi rilevanza esterna;
- rimprovero scritto: nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente sezione, tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro);
- licenziamento con preavviso: in caso di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello;
- licenziamento senza preavviso: per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. giusta causa, come: la violazione di regole, procedure, prescrizioni del Modello, ovvero del Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso

alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dal RSPP, e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente, RSPP, o preposto, di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente).

Si ricorda che costituiscono illeciti disciplinari le violazioni dei requisiti richiamati dal D.lgs. 24/2023 e, in particolare:

- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi dipendono gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società, potranno essere sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso. Ferma la facoltà di recesso, anche per giusta causa, le eventuali sanzioni saranno applicate nel rispetto dei principi generali precedentemente individuati al paragrafo Principi generali relativi alle sanzioni, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali previste dal CCNL.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla Società ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare 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;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

La Società, qualora ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

Si ricorda che costituiscono illeciti disciplinari le violazioni dei requisiti richiamati dal D.lgs. 24/2023 e, in particolare:

- la violazione delle misure poste a tutela dei whistleblower;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

Misure nei confronti dei soggetti in posizione apicale che compongono l'organo di amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del/dei preposti/delegati che hanno commesso le infrazioni.

In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione potrà essere coadiuvato dall'OdV

Le sanzioni applicabili nei confronti del/dei preposti/delegati sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il preposto/delegato sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale o dei Revisori, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

Misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni violazione dei principi contenuti all'interno del Modello e del Codice di Condotta da parte di consulenti, collaboratori, fornitori, distributori e partner commerciali da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

Procedimento sanzionatorio

I principi che reggono il procedimento sanzionatorio sono improntati ai criteri di:

legalità e tipicità: le sanzioni adottabili sono quelle specificate dal Modello e l'addebito che le giustifica deve corrispondere all'addebito contestato;

integrabilità: il sistema sanzionatorio del Modello si integra con il sistema disciplinare stabilito dal CCNL applicabile alle diverse categorie di lavoratori presenti in Pieralisi Maip S.p.A.;

pubblicità: la Società deve dare massima e adeguata conoscibilità del sistema sanzionatorio;

contraddittorio: gli addebiti dovranno essere contestati per iscritto ed in modo specifico;

tempestività: il procedimento disciplinare che ne consegue e l'eventuale applicazione della sanzione devono avvenire entro un tempo certo e ragionevole;

gradualità: le sanzioni sono previste in misura differente per corrispondere adeguatamente alla diversa gravità dell'infrazione commessa.