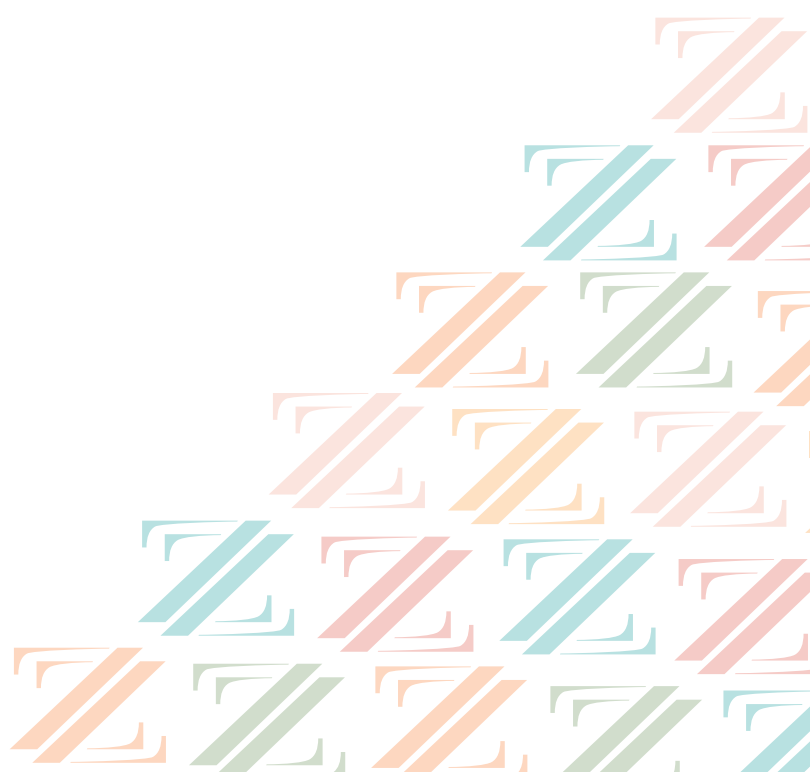




PIAZZA ITALIA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO



INDICE

Piazza Italia S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

**ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n°231
Parte Generale**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 30 novembre 2022.

DEFINIZIONE	4
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	6
1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	8
• 1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n°231	8
• 1.2 I soggetti interessati	8
• 1.3 La fattispecie disciplinare del Decreto	9
• 1.4 Le sanzioni previste	13
• 1.5 Le Linee Guida di Confindustria	16
2. IL MODELLO DI PIAZZA ITALIA S.P.A.	20
• 2.1 La società Piazza Italia S.p.A.	20
• 2.2 Le finalità del Modello	21
• 2.3 I destinatari del Modello	23
• 2.4 Il processo di adozione, di modifica e di aggiornamento del Modello	24
3. L'APPROCCIO METODOLOGICO	26
4. IL CODICE ETICO	36
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
• 5.1 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza	38
• 5.2 Cessazione dell'incarico	40
• 5.3 Le funzioni e i poteri	41
• 5.4 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	44
• 5.5 Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	47
• 5.6 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza	49
6. IL SISTEMA DISCIPLINARE	50
• 6.1 Le condotte rilevanti	50
• 6.2 Le sanzioni applicabili	52
• 6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni	57
7. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO	62

DEFINIZIONI

Decreto o D.Lgs. 231/2001: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

la Società: Piazza Italia S.p.A., che adotta il presente Modello.

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto.

Odv: l'Organismo di Vigilanza previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

CdA: Consiglio di Amministrazione della Società.

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

Soggetti non apicali: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali, così come sopra definiti.

Reati presupposto: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di sue successive integrazioni o modificazioni.

Attività sensibili: sono le attività poste in essere dalla Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.

P.A. la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Ente: soggetto cui si applica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Linee Guida: sono le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", predisposte da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

Dipendenti: sono i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

Consulenti: sono i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società in forza di un mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società instaura una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, affiliazione in franchising, agenzia, collaborazione in genere, consulenza, etc.), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle attività sensibili.

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento si compone di una Parte Generale, di sette Parti Speciali e di due Allegati, che costituiscono a tutti gli effetti parte integrante dello stesso. La Parte Generale comprende una disamina della disciplina prevista dal Decreto Legislativo 231/2001 (nel seguito anche il "Decreto") e ripercorre i principi base, gli obiettivi e l'approccio seguito nel processo di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il "Modello") da parte di Piazza Italia S.p.A. (di seguito anche "Piazza Italia" o la "Società"). Tale parte identifica, inoltre, i principi generali del sistema organizzativo e di controllo che costituiscono la base del Modello, i principi che governano il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio-disciplinare a presidio delle violazioni e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello. Le Parti Speciali – elaborate sulla base delle evidenze ottenute nella fase di mappatura delle attività sensibili a potenziale rischio reato e dei relativi controlli (risk assessment) – sono predisposte con riferimento ai processi che caratterizzano l'azienda. In particolare, ogni Parte Speciale si pone come obiettivo quello di individuare i principi di comportamento che devono essere adottati dai destinatari del Modello nello svolgimento delle attività sensibili di ciascun processo aziendale, al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto. La scelta di strutturare le Parti Speciali del Modello per singolo processo aziendale (anziché per tipologia di reato) è funzionale a consentire un'adeguata fruibilità – e dunque semplicità di applicazione – anche da parte dei destinatari del Modello che non hanno una specifica formazione giuridica, facilitando così il coinvolgimento dei process owner e la loro consapevolezza in riferimento alle tematiche rilevanti ai fini del Decreto. Le Parti Speciali che compongono il Modello sono di seguito elencate:

- la Parte Speciale A, relativa al processo "Approvvigionamento e realizzazione prodotto";
- la Parte Speciale B, relativa al processo "Commerciale";
- la Parte Speciale C, relativa al processo "Amministrazione, Finanza e Controllo";
- la Parte Speciale D, relativa al processo "Gestione delle risorse umane";
- la Parte Speciale E, relativa al processo "Salute, Sicurezza e Ambiente";
- la Parte Speciale F, relativa al processo "Information Technology";
- la Parte Speciale G, relativa al processo "Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione".

Gli Allegati sono documenti di dettaglio che approfondiscono aspetti specifici legati al c.d. "sistema 231" aziendale. Si tratta, in particolare, dei seguenti documenti:

- Elenco dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (Allegato 1);
- Codice Etico (Allegato 2).

Oltre a quanto sopra, sono parte integrante del presente Modello i seguenti documenti, reperibili in base alle modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società:

- la sintesi delle risultanze dell'attività di risk assessment svolta in relazione alle attività sensibili aziendali potenzialmente esposte a rischio reato;
- le procedure aziendali interne con rilevanza in ambito D.Lgs. 231/2001, che rappresentano l'attuazione operativa del presente Modello.

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

1.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Come già accennato nell'introduzione, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere affittivo-penale, a carico di persone giuridiche (società, associazioni ed enti in genere) che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati reati, elencati nel Decreto stesso, nell'ambito della sua posizione, apicale o subordinata, ricoperta all'interno dell'ente. La responsabilità dell'ente sorge qualora il reato sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, per contro è esclusa quando il reato sia stato posto in essere nell'esclusivo interesse dell'agente.

La responsabilità dell'ente è connessa alla sussistenza di una colpa di organizzazione: l'ente, in ipotesi di commissione di un reato da parte di una persona fisica, risponde autonomamente per colpa consistente

nella negligenza di non essersi dotato di una organizzazione tale da impedire la realizzazione del reato verificatosi, salvo che lo stesso sia stato possibile solo aggirando fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione.

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica autrice del reato: l'art. 8 del Decreto stabilisce, infatti, che la responsabilità dell'ente sussiste anche nel caso in cui non sia stato identificato l'autore del reato ovvero lo stesso non sia imputabile.

1.2 I soggetti interessati

L'art. 1, comma 2 del Decreto stabilisce che le disposizioni normative contenute nello stesso si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni, anche prive di personalità giuridica. Il successivo comma 3, stabilisce che sono esclusi dall'applicazione della disciplina in oggetto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Le interpretazioni giurisprudenziali hanno ritenuto soggette al Decreto anche le S.p.A.

a partecipazione mista pubblico-privata, mentre le imprese individuali non rientrano tra i destinatari del Decreto, che può applicarsi infatti solamente ai soggetti collettivi.

1.3 La fattispecie disciplinata dal Decreto

La fattispecie, cui il Decreto collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da esso contemplata, presuppone la contemporanea presenza di una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce quindi un'esimente).

Gli elementi positivi della fattispecie Con riferimento agli elementi positivi della fattispecie, è necessario segnalare che la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'ente scatta in seguito alla commissione di un reato che:

- a)** risulti compreso tra quelli indicati dal Decreto nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un "Reato");
- b)** sia stato realizzato, anche o esclusivamente, nell'interesse o a vantaggio dell'en-

te. L'ente non risponde quindi se il Reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;

c) sia stato realizzato da una persona fisica:

- in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, "soggetto apicale"); ovvero
- sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (qui di seguito, per brevità, "soggetto subordinato").

L'elenco dei reati

L'art. 2 del Decreto prevede che l'Ente non possa essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa per quel reato, e le relative sanzioni, non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Tale disposizione consacra quindi il principio

di legalità inteso come riserva di legge, tassatività e irretroattività della norma penale. Gli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25 bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies indicano, con elencazione tassativa, i fatti di reato dai quali si può originare la responsabilità della persona giuridica. Per effetto delle progressive modifiche apportate al Decreto, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultimo i seguenti reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentati:

- a)** Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- b)** Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c)** Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d)** Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis);

- e)** Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- f)** Reati societari (art. 25-ter), tra cui la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- g)** Delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- h)** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- i)** Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- j)** Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- k)** Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- l)** Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- m)** Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
- n)** Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o)** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
- p)** Reati ambientali (art. 25-undecies);

- q)** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- r)** Reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n.146);
- s)** Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- t)** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- u)** Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- v)** Contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- w)** Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- x)** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

Per un'analisi dettagliata ed approfondita dei reati contemplati dal Decreto si rinvia all'Allegato 1 ("Elenco dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001") del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I concetti di "interesse" e di "vantaggio"

Come detto in precedenza, per la contestazione di uno dei reati presupposto è ne-

cessaria la sussistenza di almeno una delle due seguenti condizioni:

- l'interesse dell'ente, che si realizza quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dall'effettivo conseguimento dell'obiettivo prefissato;
- il vantaggio dell'ente, che interviene quando lo stesso ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Interesse e vantaggio sono due concetti disgiunti e diversi. Ai fini della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/2001 è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità per l'ente, a prescindere dal fatto che questa sia stata effettivamente conseguita. L'ente può essere ritenuto pertanto responsabile non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio immediato dalla commissione del Reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pure nell'assenza di tale risultato, il fatto abbia trovato motivazione nell'interesse dell'ente. Infine, è importante notare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qua-

lificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole anche alla società capogruppo.

I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente accadimento, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- a)** il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- b)** l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli 24 e seguenti del Decreto, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

d) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Gli elementi negativi della fattispecie

Ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001, anche nel caso in cui siano stati integrati tutti gli elementi positivi sopra descritti, la responsabilità amministrativa a carico dell'Ente non scatta quando il reato è

stato commesso:

a) da un soggetto apicale, se l'Ente prova che:

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

b) da un soggetto subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei soggetti apicali. Questi obblighi non possono, in ogni caso, ritenersi violati se prima della commissione del rea-

to l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello.

1.4 Le sanzioni previste

L'accertamento della responsabilità prevista dal Decreto espone l'Ente a diverse tipologie di sanzioni, individuate dal Legislatore:

- a)** sanzioni pecuniarie;
- b)** confisca del prezzo o del profitto del reato;
- c)** sanzioni interdittive;
- d)** pubblicazione della sentenza di condanna.

Sul piano patrimoniale, dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discerne sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La determinazione delle sanzioni irrogabili si fonda su un sistema di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio, che dipende da un duplice criterio:

- determinazione di un numero di quote non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
- attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione).

In concreto, le sanzioni pecuniarie possono quindi variare tra un minimo di € 25.822,84 (ri-

ducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- a)** della gravità del fatto;
- b)** del grado di responsabilità dell'ente;
- c)** dell'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'articolo 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none"> • L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
Da 1/3 a 1/2	<p><i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
Da 1/2 a 2/3	<p><i>(Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'Ente è sempre disposta la confisca, consistente nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

Esse si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del testo del D.Lgs. 231/2001 e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da un soggetto apicale ovvero da un soggetto subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del

reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

- in caso di reiterazione degli illeciti.

Considerata l'elevata invasività per la vita dell'Ente, le sanzioni interdittive non possono essere applicate dal giudice in maniera generalizzata e indiscriminata, ma devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente in cui è stato realizzato l'illecito. Esse devono inoltre essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà.

Nello specifico, la categoria delle sanzioni interdittive ricomprende le seguenti misure:

- a)** l'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
- b)** il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- c)** la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d)** l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e)** il divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la

sanzione prevista per quello più grave. La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di con-

danna, misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'Ente, consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta dal giudice quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.5 Le Linee Guida di Confindustria

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

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di or-

ganizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", riferite ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, che costituiscono il nucleo originario di reati ai quali si applica il Decreto.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che hanno esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa ad ulteriori fattispecie di reato, Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 è stato predisposto un primo aggiornamento delle Linee Guida (poi esaminato dal Ministero della Giustizia e ritenuto idoneo dallo stesso Ministero nell'aprile del 2008); nel marzo del 2014 il gruppo di lavoro di Confindustria ha emanato una nuova versione delle Linee Guida, approvate dal Ministero della Giustizia con una nota del 21 luglio 2014; nel giugno del 2021 è stato rilasciato un nuovo aggiornamento delle Linee Guida.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- attività di "identificazione dei rischi": os-

sia l'analisi del contesto aziendale volta ad evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono realizzare gli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

- attività di "progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, i rischi identificati".

Le Linee Guida di Confindustria individuano le componenti più rilevanti di un sistema di controllo interno atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto nelle seguenti:

- codice etico o di comportamento;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi);
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere guidate dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in: (1) autonomia e indipendenza; (2) professionalità; (3) continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nella predisposizione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Piaz-

za Italia ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001, anche dei principi espressi dalle Linee Guida di Confindustria, nella sua versione aggiornata a giugno 2021.

Tuttavia, è opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle predette Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Invero, il singolo Modello, dovendo necessariamente essere redatto con riguardo alla realtà concreta dell'ente cui si riferisce, può anche discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale. La giurisprudenza, sul punto, è del tutto chiara ed omogenea: il Modello deve essere costruito come un "vestito su misura" della società, sia in fase di individuazione dei rischi che in quella, collegata e conseguente, di definizione delle procedure e dei protocolli volti alla prevenzione dei reati.

2. IL MODELLO DI PIAZZA ITALIA S.P.A.

2.1 La società Piazza Italia S.p.A.

La Società

Piazza Italia S.p.A. è un'azienda italiana, operante da circa trent'anni nel settore della moda. Fondata nel 1993, Piazza Italia è divenuta nel tempo un solido punto di riferimento del fashion retail. L'approccio estremamente dinamico al business e il coraggio nelle scelte imprenditoriali dei soci fondatori hanno permesso di conquistare la fiducia dei consumatori, ottenendo uno sviluppo importante sia a livello di fatturato, sia in termini di numero di punti vendita aperti. Nel tempo, Piazza Italia ha infatti incrementato la sua presenza su tutto il territorio nazionale, operando sia direttamente, che in franchising, per poi estendere lo sviluppo anche ai mercati internazionali, con l'obiettivo di perseguire una crescita del fatturato sia nel canale B2C, che in quello B2B (in Italia e all'Estero), anche mediante partnership commerciali con i leader del settore. Piazza Italia ha inoltre sviluppato il canale e-commerce, nell'ottica di fornire un servizio il più completo possibile, in linea con le più recenti tendenze dei consumatori. La Società opera sul mercato median-

te la commercializzazione di prodotti sia a marchio Piazza Italia che a marchio Intelligent Store, brand commercializzato utilizzando sia il canale di vendita diretto gestito mediante mega-stores, che attraverso il franchising.

Il modello di governance

Piazza Italia è una società per azioni interamente posseduta da Alma Srl. Il sistema di corporate governance di Piazza Italia è articolato come di seguito descritto. L'Assemblea dei soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e, più segnatamente, ha tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, salvo quanto riservato in modo tassativo ai Soci dalla Legge o dallo Statuto. Il Consiglio di Amministrazione di Piazza Italia è composto da sei membri, tra cui un Presidente e un Amministratore Delegato.

Il Collegio Sindacale è composto da tre

membri effettivi e da due membri supplenti. Al Collegio sindacale è affidato il compito di verificare:

- l'osservanza della Legge e dell'Atto Costitutivo;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

Piazza Italia ha inoltre affidato ad una società di revisione, iscritta all'Albo delle società di revisione, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti.

Vision e Mission

Piazza Italia ha come vision quella di diventare la prima scelta di abbigliamento per la gente semplice, responsabile e felice, nonché di portare il suo lifestyle concept intelligente in tutte le piazze del mondo. La mission aziendale si fonda sull'affermazione

dell'italian style e su di una nuova interpretazione dello shopping incentrata sul rinnovo costante, puntando su collezioni di qualità a prezzi competitivi. In particolare, l'azienda si avvicina ad un mercato sempre più esigente e competitivo seguendo fortemente la sua dedizione e passione per il fashion retailing, unite al dinamismo e all'efficienza, e operando con team sempre focalizzati nella soddisfazione del cliente, obiettivo primario su tutti i canali di vendita. Il successo e lo sviluppo sostenibile dei mercati in cui Piazza Italia opera dipendono dalla fiducia di clienti, collaboratori, soci, partner commerciali e parti sociali. Tale fiducia si costruisce nel tempo, e va coltivata ogni giorno, partendo da alcuni principi condivisi, semplici e incisivi, che devono guidare le azioni di tutti in uno spirito di responsabilità e buon senso; è in quest'ottica che Piazza Italia adotta e promuove lo sviluppo di un corpus di norme organico e fruibile, volto a salvaguardare l'integrità dei principi e dei valori che la caratterizzano.

2.2 Le finalità del Modello

Sensibile all'esigenza di diffondere e conso-

lidare la cultura della trasparenza e dell'integrità e consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e della propria immagine e reputazione e delle aspettative di tutti gli stakeholders, Piazza Italia ha deciso di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, fissandone i principi di riferimento.

Nonostante l'adozione del Modello da parte delle imprese non sia obbligatoria, ma solo facoltativa, la Società ha inteso adottare il Modello previsto dal Decreto anche al fine di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della stessa, affinché osservino – nello svolgimento delle proprie attività e mansioni – comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Legislatore. Il presente Modello è stato predisposto in ottemperanza alle prescrizioni del Decreto e alle Linee Guida emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia. Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato

e organico di procedure e attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte idonee a integrare le fattispecie di reato contemplate dal Decreto. Attraverso l'individuazione delle aree di attività esposte al rischio di reato (le c.d. "attività sensibili") e la loro conseguente proceduralizzazione, la Società intende:

- da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Piazza Italia S.p.A. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- dall'altro, in virtù di un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Coerentemente con quanto appena affer-

mato, lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è quello di:

- individuare le attività sensibili a rischio reato;
- verificare e documentare le operazioni a rischio;
- individuare un organo (l'Organismo di Vigilanza) che svolga le funzioni di controllo e vigilanza previste dal Decreto;
- implementare sistemi di controllo e vigilanza a presidio delle attività sensibili ed integrare e/o colmare eventuali gap dei presidi già esistenti all'interno della Società;
- elaborare, secondo i principi dettati dal Decreto, nuove procedure di controllo per quei rischi non coperti dai sistemi di controllo e vigilanza esistenti;
- diffondere e sensibilizzare a tutti i livelli aziendali le regole di comportamento e le procedure istituite;
- ribadire che tutti i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari alle disposizioni di legge, nonché alle prescrizioni del Codice Etico adottato da Piazza Italia;
- consentire alla Società e conseguente-

mente all'Organismo di Vigilanza di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

2.3 I destinatari del Modello

Le disposizioni contenute nel presente Modello si applicano ai seguenti destinatari (nel seguito anche i "Destinatari"):

- tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- i dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento dell'attività;
- tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori coordinati e continuativi, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, etc.;
- i consulenti, i partner, i fornitori, i legali, i procuratori e, in genere, tutti i terzi che operano su mandato o per conto della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come "sensibili" alle fattispecie di reato previste dal Decreto, a condizione che detti soggetti siano stati resi

edotti dell'adozione del Modello e invitati al rispetto delle regole etiche e comportamentali adottate dalla Società.

I soggetti ai quali il presente Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con Piazza Italia. La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari.

2.4 Il processo di adozione, di modifica e di aggiornamento del Modello

I modelli di organizzazione, gestione e di controllo costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione del vertice aziendale. Pertanto, l'approvazione del presente Modello e dei suoi elementi costitutivi costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società. La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello, anche su segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione, per quan-

to riguarda i seguenti elementi:

- la modifica della configurazione e dei compiti dell'OdV;
- l'inserimento/integrazione di principi del Codice Etico;
- le modifiche o integrazioni del sistema sanzionatorio-disciplinare;
- l'adeguamento del Modello.

In base a delega del Consiglio di Amministrazione e previo parere dell'Organismo di Vigilanza, è prevista nelle competenze del Presidente del Consiglio di Amministrazione la possibilità di apportare modifiche non sostanziali e meramente formali al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (a titolo esemplificativo, correzioni di errori materiali, aggiornamento del catalogo dei reati presupposto in fattispecie non applicabili alla Società, etc.).

La Società si impegna ad adeguare costantemente il presente Modello ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e garantisce la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

3. L'APPROCCIO METODOLOGICO

L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, definisce gli elementi distintivi e le caratteristiche essenziali che devono guidare l'ente nella costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. In particolare, la norma precedentemente richiamata richiede che l'intero processo di costruzione del Modello sia basato su un classico sistema di valutazione e gestione dei rischi (Risk Assessment e Risk Management).

La necessità di assicurare un'efficace esecuzione del progetto e l'esigenza di adottare criteri oggettivi, trasparenti e tracciabili per la costruzione del Modello organizzativo e di gestione hanno richiesto l'utilizzo di adeguate metodologie e di strumenti tra loro integrati.

Per tale motivo, l'attività posta in essere è stata improntata al rispetto delle disposizioni del Decreto e delle altre norme e regolamenti applicabili alla Società e, con riferimento agli aspetti non regolamentati, al rispetto: (a) delle linee guida emanate da Confindustria in tema di "Modelli organizzativi e di gestione"; (b) dei principi di best practice in materia di controlli (C.O.S.O. Report, Federal Sentencing Guidelines).

Tutto ciò posto, ai fini della redazione e dell'implementazione del presente Modello è stato adottato un approccio metodologico basato sui seguenti step operativi:

a) analisi preliminare del contesto aziendale ed individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;

b) mappatura delle aree a rischio (Risk Assessment); valutazione del sistema di controllo interno dei processi inerenti alle aree di rischio individuate (As is Analysis); individuazione delle criticità e carenze esistenti e conseguente individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate (Gap Analysis e Remediation Plan);

c) predisposizione del Modello: adeguamento e stesura di protocolli operativi relativi alle aree individuate e potenzialmente a rischio, contenenti disposizioni vincolanti ai fini della ragionevole prevenzione delle irregolarità di cui al citato Decreto;

d) predisposizione del Codice Etico;

e) redazione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure

indicate nel Modello;

f) identificazione e regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza;

g) individuazione delle linee guida funzionali alla predisposizione di un piano di formazione in materia e della comunicazione del Modello;

h) effettiva implementazione del Modello.

L'attività di Risk Assessment

Sulla base del già citato art. 6, comma 2 del Decreto, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono rispondere all'esigenza di "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'attività di individuazione degli ambiti in cui possono potenzialmente essere commessi i reati implica una valutazione dettagliata di tutte le aree aziendali volta a verificare l'astratta configurabilità delle fattispecie di reato previste dal Decreto (Risk Assessment), l'idoneità degli elementi di controllo esistenti a prevenirne la commissione (As is Analysis) e l'individuazione delle soluzioni e delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità

individuate (Gap Analysis e Remediation Plan).

In tale ottica, ai fini della predisposizione del presente Modello, si è proceduto ad una attività di analisi "preliminare" del contesto aziendale nel corso della quale si è proceduto alla raccolta della documentazione e al reperimento delle informazioni utili ai fini della conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società. La raccolta delle informazioni è stata svolta mediante analisi documentale, interviste ai responsabili delle diverse funzioni aziendali e al personale che è stato ritenuto utile allo scopo sulla base delle specifiche competenze e nell'ambito di workshop organizzati con gruppi omogenei di process owner, individuati in base all'attività svolta da ciascuno. In particolare, questa fase propedeutica alla costruzione del Modello ha consentito di ottenere informazioni quali, a titolo meramente esemplificativo: (a) il settore (con particolare riferimento al quadro normativo), le attività ed i mercati in cui opera la Società; (b) la tipologia delle relazioni e delle attività (es. commerciale, finanziaria, etc.) intrattenute con

pubbliche amministrazioni, italiane o estere; (c) i sistemi regolamentari e procedurali interni alla Società stessa (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative, protocolli, etc.); (d) gli eventuali casi di irregolarità avvenuti in passato. Sulla base delle informazioni ottenute nel corso dell'analisi preliminare del contesto aziendale e avvalendosi dell'apporto determinante degli esponenti aziendali che rivestono "funzioni chiave" all'interno della Società, coinvolti nelle interviste e nei workshop, si è proceduto a porre in essere l'attività di mappatura delle aree a rischio e dei controlli sulle attività aziendali.

In particolare, si è proceduto a:

- a)** individuare, con l'apporto determinante degli esponenti aziendali che rivestono "ruoli chiave" all'interno della Società, i processi aziendali più significativi;
- b)** identificare, in relazione a ciascuno dei suddetti processi aziendali, le fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/2001 potenzialmente applicabili alla Società;
- c)** individuare le attività "sensibili" di ciascun processo aziendale, nel cui ambito

possono potenzialmente verificarsi le occasioni per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto;

d) identificare, con riferimento ad ogni singola area di attività individuata come a rischio di realizzazione della condotta delittuosa, le possibili modalità (occasioni) di realizzazione della stessa e le funzioni aziendali usualmente coinvolte;

e) valutare, sulla base di specifiche interviste ai referenti aziendali di attività sensibili, il rischio potenziale (definito "Rischio lordo") associabile a ciascuna area di attività sensibile.

Per "Rischio lordo" si intende la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto prima di considerare l'effetto "mitigante" del sistema di controllo interno esistente. Si è proceduto a definire tale rischio mediante una metodologia di "Risk Assessment" che ha consentito di ponderare adeguatamente i due fattori determinanti del rischio: (1) la probabilità (indicativa del grado di possibilità di realizzazione dell'evento a rischio) e (2) l'impatto (indicativo delle possibili conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio);

f) analizzare il sistema organizzativo e di controllo interno esistente valutandone la "forza" (intesa come la capacità del sistema di controllo interno di minimizzare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto), al fine di determinare il rischio residuo (definito "Rischio netto") associabile a ciascuna occasione di realizzazione della condotta. Per "Rischio netto" si intende la valutazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto dopo aver considerato la forza "mitigante" del sistema di controllo interno esistente. Si è proceduto a determinare tale rischio ponendo in essere un'analisi diretta a valutare l'adeguatezza dei presidi esistenti e la loro idoneità

a ridurre il "Rischio lordo", di cui al punto precedente, ad un livello ritenuto "accettabile"¹.

In particolare, la suddetta analisi si è incentrata sulla verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno sulla base dell'esistenza di:

- regole comportamentali, definite dal Codice Etico adottato volontariamente dalla Società, con specifico riferimento alle aree di attività "sensibili";
- protocolli, procedure e policy adottate volontariamente dalla Società, formalizzate al fine di regolamentare le aree di attività "sensibili";

¹ Nella costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il concetto di rischio "accettabile" è di fondamentale importanza. Infatti, ai fini dell'applicazione delle norme del Decreto, è importante definire una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre per inibire la commissione del reato. In relazione al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità è rappresentata da un sistema preventivo tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente. In aggiunta, il fatto che attualmente accanto ai reati dolosi siano stati introdotti anche dei reati colposi, comporta una riconsiderazione del concetto di elusione fraudolenta e uno studio dei sistemi di controllo preventivi differenziato anche in relazione a questo elemento. Infatti, mentre per le condotte dolose vi è coincidenza fra il dolo del reato presupposto e la condotta, sempre dolosa, di elusione (non a caso fraudolenta), per i reati colposi l'aggiramento del Modello potrebbe in realtà coincidere con condotte caratterizzate dal punto di vista soggettivo da mera negligenza, imprudenza o imperizia. In conclusione, il sistema di controllo preventivo deve essere in grado di: (1) escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali; (2) evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e/o concretamente svolte. L'accertamento è stato condotto sulla base delle procure rilasciate e delle deleghe gestionali interne;
 - un'adeguata separazione delle funzioni e dei compiti (c.d. segregation of duties);
 - un adeguato sistema di reporting e tracciabilità delle operazioni poste in essere nel contesto delle aree di attività "sensibili" mappate, anche attraverso la loro formalizzazione scritta (es. contratti o accordi);
 - una periodica attività di training e di formazione rivolta al personale dipendente e agli altri destinatari del Modello, con specifico riferimento ai comportamenti da adottare nell'ambito delle attività "sensibili" mappate;
 - soggetti terzi all'impresa, coinvolti nella gestione delle aree di attività "sensibili".
- g)** identificare i gap e/o le aree di miglioramento esistenti in riferimento al sistema di controllo interno aziendale e individuare
- conseguentemente soluzioni e azioni volte al superamento o alla mitigazione degli stessi. In particolare, si è proceduto a porre in essere una "Gap Analysis" volta ad individuare, con riferimento alle singole attività potenzialmente a rischio reato, le opportune integrazioni ai protocolli, alle procedure e alle regole di comportamento aziendali al fine di ottenere una maggiore aderenza ai principi espressi dal D. Lgs. n. 231/01.
- Il risultato di questa attività è rappresentato in un documento di sintesi dell'attività di risk assessment svolta in relazione alle attività sensibili aziendali potenzialmente esposte a rischio reato, conservato agli atti dalla Società e parte integrante del presente Modello.
- Le risultanze dell'analisi condotta in sede di mappatura delle aree a rischio e dei controlli costituiscono la base informativa sulla quale è stato elaborato e progettato il presente Modello di organizzazione e gestione.
- In considerazione delle attività caratteristiche di Piazza Italia e all'esito dell'analisi di Risk Assessment, sono state ritenute

astrattamente rilevanti nell'espletamento delle attività aziendali e dunque tenute in considerazione ai fini della predisposizione del Modello, le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001 di seguito elencate:

- a)** Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- b)** Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- c)** Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d)** Reati contro la fede pubblica (art. 25-bis);
- e)** Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1);
- f)** Reati societari (art. 25-ter), tra cui la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati;
- g)** Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- h)** Reati transnazionali (art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- i)** Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);

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

k) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);

l) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);

m) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25-decies);

n) Reati ambientali (art. 25-undecies);

o) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);

p) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);

q) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Nell'ambito dell'attività di Risk Assessment, al contrario, sono stati considerati non applicabili al contesto della Società o, in ogni caso, con un profilo di rischio di commissione estremamente limitato e meramente potenziale, rispetto al quale si ritengono sufficienti, in ottica di tutela e prevenzione, i principi contenuti nel Codice Etico aziendale, parte integrante del Modello, nonché le prassi operative concretamen-

te adottate i seguenti reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 i seguenti reati:

- a)** Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001);
- b)** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- c)** Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- d)** Delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- e)** Frode in competizioni sportive, esercizio di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- f)** Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- g)** Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies).

I principi generali del sistema organizzativo e di controllo

La Società, terminata la fase di Risk Assessment, ha provveduto alla materiale predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. A tal fine, la Società

ha predisposto (se non ancora esistenti) e/o adattato (se già esistenti) gli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni allo scopo di prevenire in modo efficace i reati contemplati dal Decreto. In particolare, la Società ha provveduto a:

- predisporre il Codice Etico, in cui sono espressi i principi etici fondamentali che costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della Società;
- predisporre o revisionare, ove già esistenti, procedure operative a presidio delle attività individuate, a seguito della mappatura delle attività e dei controlli, come potenzialmente a rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- individuare i miglioramenti da apportare al sistema di controllo interno esistente al fine di minimizzare il rischio di commissione dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- definire i poteri, i compiti e le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ed i suoi rapporti con le strutture della So-

cietà;

- elaborare, coerentemente con quanto previsto dalla normativa in materia di lavoro, il sistema disciplinare interno graduato sulla base della gravità delle violazioni;
- progettare le iniziative in materia di comunicazione e di formazione etica e prevenzione dei reati di cui al Decreto.
- La Società, nell'adozione del Modello di gestione e controllo previsto dal Decreto, ha inoltre provveduto alla predisposizione di un sistema organizzativo a presidio delle attività sensibili fondato sui principi di controllo previsti dalle best practices ed in particolare in grado di:
 - garantire integrità ed eticità nello svolgimento dell'attività, mediante la previsione di opportune regole di comportamento volte a disciplinare ogni specifica attività considerata a rischio;
 - definire i compiti e le responsabilità attribuiti a ciascuna funzione aziendale coinvolta nelle attività a rischio;
 - attribuire le responsabilità decisionali in modo commisurato al grado di responsabilità e autorità conferito;

- definire, assegnare e comunicare correttamente i poteri autorizzativi e di firma, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese in modo tale che a nessun soggetto siano attribuiti poteri discrezionali illimitati;
- garantire il principio di separazione dei ruoli nella gestione dei processi, provvedendo ad articolare i processi in modo tale da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un elevato grado di criticità o di rischio;
- regolamentare le attività a rischio tramite appositi protocolli, procedure e policy prevedendo, nell'ambito degli stessi, gli opportuni punti di controllo. A tal fine, le procedure implementate internamente presentano le seguenti caratteristiche: (1) adeguata diffusione nell'ambito delle funzioni aziendali coinvolte nelle attività; (2) regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività; (3) chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di

separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; (4) tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione; (5) oggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; (6) previsione di specifici meccanismi di controllo tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione.

- assicurare la verificabilità, la documentabilità, la coerenza di ogni operazione o transazione. A tal fine è garantita la tracciabilità dell'attività attraverso un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli;
- garantire la presenza di appositi cana-

li di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale può richiedere informazioni e/o incontri con i singoli responsabili di funzione e con il personale dedicato allo svolgimento delle attività rilevate come sensibili ai sensi del Decreto.

4. IL CODICE ETICO

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

A tal fine, nell'ambito del progetto di adeguamento della propria struttura a quanto previsto dal Decreto, la Società si è dotata di un Codice Etico che, in qualità di elemento essenziale del sistema di controllo interno², regola l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di tutti gli *stakeholders* legati da un rapporto funzionale alla Società.

Il Codice Etico di Piazza Italia risponde a una duplice funzione: da un lato, esprime i valori e i principi etici cui la Società si ispira nell'espletamento della missione aziendale; dall'altro, individua specifiche norme comportamentali cui tutti i soggetti destinatari del Codice devono adeguarsi.

Il Codice Etico della Società costituisce parte integrante del presente Modello (Al-

legato 2) e deve essere rispettato da tutti gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti della Società e, più in generale, da tutti i destinatari del Modello.

Le regole e gli standard interni richiamati nel Codice Etico sono oggetto di adeguata diffusione nei confronti di tutti i Destinatari e la Società rende ancor più agevole l'accesso a tali fonti anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici.

Il Codice Etico pone particolare enfasi sulla prevenzione degli illeciti indicati dal Decreto ed ampio spazio hanno trovato nello stesso i temi della corruzione e più in generale della necessità di adottare comportamenti etici nella conduzione del *business*.

Il Codice Etico è consegnato a tutti i dipendenti e i contenuti dello stesso sono oggetto di iniziative di formazione e sensibilizzazione.

È responsabilità precisa del management

della Società favorire la promozione, la diffusione e l'applicazione dei contenuti in azienda da parte di tutti i destinatari.

Il Codice Etico è in ogni caso primaria fonte regolamentare delle procedure operative emesse dall'azienda nell'ambito del sistema di controllo interno e pertanto i precetti in esso indicati devono essere intesi come parte integrante ed essenziale dell'insieme delle norme e delle procedure applicabili in ciascun settore operativo della Società.

Il Codice Etico viene altresì illustrato e consegnato a tutte le persone neoassunte all'atto dell'ingresso in azienda. Di tale attività viene conservata apposita registrazione.

² Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 inseriscono il Codice Etico tra le componenti essenziali di un sistema di controllo interno.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D. Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità amministrativa conseguente alla commissione dei reati di cui al Decreto stesso, l'istituzione di un organismo interno all'Ente – c.d. Organismo di Vigilanza – dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

5.1 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

La Società, al fine di ottemperare alle disposizioni del Decreto, provvede alla nomina di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica o collegiale; in quest'ultimo caso, l'Organismo di Vigilanza può essere costituito sia da membri interni alla stessa, individuati tra quelli che personalmente o in virtù della funzione ricoperta meglio rispondono ai requisiti di seguito indicati, sia da membri esterni.

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, che ne stabilisce il Presidente e durata dell'incarico rinnovabile con deli-

bera del Consiglio di Amministrazione. La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere resa nota a ciascun componente individuato e da quest'ultimo formalmente accettata. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve avere un profilo professionale e personale che possa garantire imparzialità di giudizio, autorevolezza ed eticità della condotta. L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato, nel suo complesso, delle seguenti competenze:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza dei principi e delle tecniche proprie dell'attività di Internal Auditing;
- conoscenza delle tecniche specialistiche

che proprie di chi svolge attività "ispettiva".

L'Organismo di Vigilanza della Società deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- *autonomia*: come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'OdV nell'Ente "deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente" (ivi compreso l'organo dirigente). L'Organismo deve pertanto essere inserito in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento della sua funzione, soltanto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, elemento che concorre ad assicurare all'OdV la necessaria autonomia d'azione è la dotazione, da parte del CdA, di adeguati fondi finanziari (budget) per le esigenze legate al corretto svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV stesso;
- *indipendenza*: al fine di garantirne la

necessaria indipendenza, "è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello";

- *professionalità*: tale requisito si riferisce all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la disposizione normativa gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili per compiere l'attività ispettiva, consulenziale, di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico, come chiaramente specificato nelle Linee Guida di Confindustria. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, del flow charting di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento e della struttura e delle modalità realizzative dei reati;

- *continuità di azione*: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello, con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità d'azione comporta che l'attività dell'OdV non si limiti ad incontri periodici dei propri membri, ma venga organizzata in modo da poter costantemente monitorare e analizzare il sistema di prevenzione dell'ente.

Con riferimento ai requisiti di eleggibilità, a tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto, preventivamente alla nomina, di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 10, comma 3 della Legge 31 maggio 1965, n. 575 («Disposizioni contro la mafia»), come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- essere stati condannati, anche con sen-

tenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p. (cd. patteggiamento), anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Per garantire all'OdV la necessaria autonomia e indipendenza, i componenti dell'Organismo non devono avere rapporti di parentela con il vertice aziendale, né devono essere legati alla Società da rilevanti interessi economici o da qualsiasi altra situazione di conflitto di interesse tale da inficiarne l'obiettività di giudizio.

Ogni eventuale situazione di potenziale conflitto di interesse è valutata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, se istituito.

5.2 Cessazione dell'incarico

La revoca dell'Organismo di Vigilanza e di ciascun componente compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, così come ciascun suo componente, non può essere revocato se non per giusta causa. A tale proposito, sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui al precedente paragrafo;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza idoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo di Vigilanza e/o dei suoi componenti, così come definiti nel Decreto e nel Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto

previsto dal Decreto.

In presenza di giusta causa, il CdA revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo (ovvero dell'intero Organismo di Vigilanza) e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione. Fermo restando quanto precisato sopra, l'incarico cesserà automaticamente con il venir meno del rapporto di lavoro con la Società da parte di ciascun componente interno. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico, previo preavviso minimo di tre mesi, con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

5.3 Le funzioni e i poteri

All'Organismo di Vigilanza di Piazza Italia S.p.A. è affidato il compito di vigilare:

- a) sull'effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della Società corrispondano alle previsioni del Modello predisposto;
- b) sull'efficacia del Modello: ossia verificare

che il Modello di organizzazione e controllo sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dai successivi provvedimenti che ne modifichino il campo di applicazione;

c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali, normativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Sul piano operativo, è affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

d) verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio reato (o "attività sensibili"), al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza vengono segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato;

e) analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, adoperandosi affinché lo stesso sia aggiornato laddove si riscontrino esigenze

di adeguamento in relazione alle mutate condizioni dell'azienda e del contesto normativo; a tale proposito, si precisa che è compito dell'Organismo di Vigilanza effettuare proposte di adeguamento del Modello agli organi aziendali e di seguirne il follow-up al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mentre la responsabilità ultima dell'adozione del Modello resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione;

f) effettuare periodicamente, anche ricorrendo a professionisti esterni, attività di audit finalizzate a verificare la coerenza tra le previsioni del Modello e delle procedure aziendali emanate ai sensi del Decreto e i comportamenti concretamente adottati dai destinatari del Modello stesso;

g) coordinarsi con le diverse funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per uno scambio di informazioni al fine mantenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:

- tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;

- verificare i diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);

- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;

h) definire i contenuti, le modalità di trasmissione e di gestione dei flussi informativi e delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza al fine di garantire un efficace e costante monitoraggio delle attività a rischio reato, coordinandosi in proposito con il management e i responsabili delle funzioni aziendali;

i) promuovere, di concerto con le funzioni aziendali preposte, iniziative per la formazione e comunicazione in merito al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del Decreto;

l) riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello, formulando eventuali proposte di aggiornamento del-

lo stesso;

m) emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo stesso.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione dei Modelli richiesti dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza degli stessi modelli alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

1. qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione "patologica". Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole attività sensibili al rispetto del Modello di comportamento;

- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

2. qualora, invece, dal monitoraggio dello stato di attuazione del Modello emerga la necessità di adeguamento (caso in cui il Modello risulta integralmente e correttamente attuato, ma si rivela non idoneo allo scopo di evitare il rischio del verificarsi di taluno dei reati previsti al Decreto) sarà proprio l'Organismo in esame a doversi attivare per sollecitarne l'aggiornamento nei tempi più solleciti possibile.

Per lo svolgimento dei suddetti compiti, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso, presso tutte le funzioni della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, a tutta la documentazione aziendale e ha la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. L'Organismo di Vigilanza può richiedere la colla-

borazione di tutte le strutture interne della Società ovvero ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti affidati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il CdA, in quanto organo a cui è demandata la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è in ogni caso chiamato a esercitare la supervisione in merito all'adeguatezza del suo intervento.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di adempiere alle funzioni ad esso assegnate in base alle disposizioni normative del Decreto 231/2001, deve essere al centro di un costante flusso di informazioni come meglio specificato nel paragrafo successivo.

5.4 I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza nei confronti della Società

L'attività di reporting periodica dell'OdV prevede, con cadenza semestrale, la reda-

zione di una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione e, ove istituito, al Collegio Sindacale, in merito allo stato di attuazione del Modello e all'attività di supervisione e monitoraggio svolta dall'Organismo stesso. L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti dall'OdV durante il periodo;
- eventuali criticità o aspetti di miglioramento che si siano evidenziati nell'ambito delle attività di verifica e di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive già intraprese;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento (es. introduzione di nuovi reati presupposto);
- eventuali segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino potenziali violazioni del Modello e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;

- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate, intendendo unicamente quelle inerenti le attività a rischio;
- il rendiconto di eventuali spese sostenute dall'OdV nel periodo;
- qualsiasi altra informazione ritenuta utile per migliorare lo stato di attuazione del Modello e l'assunzione di decisioni da parte dell'organo amministrativo.

Oltre a quanto appena statuito, l'Organismo di Vigilanza può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche. Gli incontri tra l'OdV e il CdA sono appositamente verbalizzati da parte dell'Organismo; lo stesso provvede a custodire copia dei verbali. L'Organismo di Vigilanza comunica i ri-

sultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturiscano aspetti suscettibili di miglioramento, ottenendo dagli stessi un piano di remediation, comprensivo del dettaglio delle attività da implementare, dei responsabili dell'attuazione di tali attività e delle tempistiche di implementazione previste.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, impone la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi verso l'OdV è concepita dalla Società quale strumento volto ad agevolare l'attività di vigilanza dell'OdV in merito all'efficacia e all'effettività del Modello. In particolare, le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza mirano a migliorare l'attività dello stesso con riferimento alla pianificazione dei controlli da porre in essere. L'Organismo di Vigilanza supporta la Società nell'istituzione di speci-

fici flussi informativi periodici, individuando le informazioni/dati/notizie da comunicare, i tempi e le modalità di trasmissione e i soggetti/funzioni aziendali coinvolti. A titolo esemplificativo, e non esaustivo, devono essere trasmesse all'OdV le informazioni relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative a cambiamenti organizzativi, da cui possa derivare un muta-

mento delle aree "critiche";

- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari.

5.5 Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del presente Modello sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello e al Codice Etico aziendale.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni verso l'OdV è prevista l'istituzione, presso la Società, di appositi "canali informativi dedicati", cui tutti gli eventuali segnalanti possano facilmente accedere. La Società deve fornire adeguata comunicazione di tali canali informativi ai soggetti interessati. Nella gestione delle segnalazioni all'Orga-

nismo di Vigilanza, la Società si conforma alle indicazioni previste dalla Legge 30 novembre 2017, n. 170, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d. Whistleblowing). Tale legge ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 introducendovi, tra gli altri, il comma 2-bis, ai sensi del quale: «I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono altresì:

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

lazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

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

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

Al riguardo, la Società ha attivato due "canali informativi dedicati" – uno informatico e uno cartaceo – al fine di far sì che i Destinatari del presente Modello possano presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, la persona che intende effettuare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza potrà utilizzare, alternativamente:

- l'indirizzo e-mail dell'attuale OdV: odvpiazzaitalia@gmail.com;

- indirizzo di posta ordinaria dell'attuale Organismo di Vigilanza, scrivendo all'attenzione del Presidente dell'OdV, presso Piazza Italia S.p.A. Interporto Campano – Via Boscofangone snc Lotto D1 – 80035 Nola (NA).

Con riferimento ai due canali informativi di cui sopra, si specifica che, in caso di variazione dell'Organismo di Vigilanza, sarà cura della Società comunicare a tutti i destinatari del Modello, con i mezzi ritenuti più idonei ed efficaci, i nuovi indirizzi di posta elettronica e di posta ordinaria da utilizzare per effettuare segnalazioni all'OdV.³

Entrambi tali canali, accessibili solamente all'Organismo di Vigilanza, consentono di trattare le segnalazioni ricevute in maniera tale da garantire la riservatezza del segnalante, nonché dei contenuti delle segnalazioni e dell'identità dei soggetti segnalati. Le segnalazioni da effettuare mediante tali canali devono essere chiare e circostanziate e accompagnate dal maggior numero possibile di elementi e informazioni di supporto utili alla ricostruzione dei fatti e alla loro verifica. Le segnalazioni potranno

essere effettuate anche in forma anonima. Tuttavia, l'OdV si riserva di non prendere in considerazione le segnalazioni anonime che non siano adeguatamente circostanziate o comunque non siano idonee a individuare un fatto specifico suscettibile di dare avvio a una indagine. L'Organismo di Vigilanza, oltre a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, adotta misure idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Da un punto di vista sanzionatorio, sono previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante. Parimenti, sarà altresì sanzionato chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate. L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale decisione a non procedere. L'Organismo di

Vigilanza, dopo aver analizzato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere, utilizzando, all'uopo, le risorse interne o, se del caso, ricorrendo all'apporto di professionalità esterne qualora gli accertamenti di carattere ispettivo richiedano delle specifiche e particolari competenze.

5.6 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ad integrazione e nel rispetto del presente Modello, si dota di un proprio Regolamento interno, che approva in autonomia dopo la sua nomina.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ha lo scopo di disciplinare nel dettaglio alcuni aspetti e modalità operative connessi all'esercizio delle funzioni proprie dell'OdV (es. convocazione e costituzione delle riunioni, modalità di voto, verbalizzazione delle riunioni, modalità di pianificazione ed esecuzione delle attività di monitoraggio periodico, etc.).

³ Si specifica che la variazione dell'indirizzo e-mail e/o dell'indirizzo di posta ordinaria a cui effettuare le segnalazioni non costituisce una modifica sostanziale del Modello che necessita una formale nuova approvazione da parte del CdA, ferma restando la necessità di diffondere in modo adeguato a tutti i destinatari del Modello i nuovi indirizzi con i quali contattare l'Organismo di Vigilanza.

6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, dispongono che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo può ritenersi efficacemente attuato (può quindi essere considerato come un'esimente dalla responsabilità prevista dal Decreto) solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate (di seguito il "Sistema Disciplinare").

La Società ha quindi provveduto ad introdurre un Sistema Disciplinare ai fini del D.Lgs. 231/2001, volto a sanzionare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Modello, sia da parte dei dipendenti della Società – dirigenti e non – sia da parte degli amministratori, nonché da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, del Collegio Sindacale e dei terzi destinatari del Modello.

Il Sistema Disciplinare è impostato su principi di equità, coerenza, tempestività e immediatezza e l'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti avviene nel

rispetto delle disposizioni contenute nella legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori), che garantiscono il contraddittorio nella fase disciplinare.

Tale sistema è autonomo rispetto agli illeciti di carattere penalistico e non è sostitutivo di quanto già stabilito dalla normativa che regola il rapporto di lavoro, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai dipendenti di Piazza Italia.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

6.1 Le condotte rilevanti

Ai fini dell'applicazione del Sistema Disciplinare costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello di Orga-

nizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società, in tutte le sue parti.

Inoltre, il mancato rispetto delle previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008 ("Obblighi dei lavoratori"), nonché delle procedure e delle policy aziendali connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal presente sistema disciplinare.

Nel rispetto dei principi di legalità e di proporzionalità ed equità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e delle circostanze ad essa inerenti, la Società ritiene opportuno definire il seguente elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle attività sensibili, ovvero alle attività a potenziale rischio di commissione di reati di cui al Decreto, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi n. 2 e 3;

2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea, anche solo potenzialmente, ad integrare il fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto stesso;

3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di gravi violazioni preordinate e finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o idonee ad ingenerare il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Inoltre, costituisce motivo di applicazione di provvedimenti sanzionatori la violazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del Decreto, in tema di segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso, o di violazioni del Modello. In particolare, sono sanzionabili disciplinarmente:

- le condotte di chi pone in essere, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti (es. licenziamento, demansionamento, trasferimento ingiusti-

ficato), da parte dei lavoratori (dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza.

Infine, si precisa che per i dipendenti della Società aventi la qualifica di dirigente, costituisce altresì motivo di applicazione di provvedimenti sanzionatori:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (ad es., consulenti, collaboratori esterni, etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente, ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 231/01.

6.2 Le sanzioni applicabili

A fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui sopra, sono irrogate sanzioni disciplinari nel rispetto delle previsioni contenute al successivo paragrafo, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, ove applicabile.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della violazione contestata e in conformità di quanto previsto dal C.C.N.L. applicato al rapporto di lavoro, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- l'intensità della volontarietà (dolo) della condotta o il grado della negligenza, imprudenza o imperizia, evidenziata dalla condotta colposa;
- la maggiore o minore divergenza rispetto alla condotta doverosa;
- il pregresso comportamento del soggetto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze provocati dalla violazione;

- la posizione gerarchica e le mansioni svolte dal soggetto, nonché il suo livello di responsabilità e autonomia nell'ambito dell'organizzazione;
- le circostanze, i motivi, il tempo, il luogo e il contesto in cui è stata posta in essere la violazione;
- l'eventuale commissione di più violazioni, mediante la stessa condotta; oppure la reiterazione della medesima violazione;
- il comportamento susseguente al fatto, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse della Società stessa;
- il concorso nel fatto di più lavoratori in accordo tra loro.

La recidiva costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il

risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

Le sanzioni nei confronti degli amministratori

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel precedente paragrafo 6.1 da parte di un amministratore si applicano le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dall'incarico.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione della diffi-

da al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella della revoca;

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione della revoca dall'incarico.

Qualora la violazione sia contestata ad un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, si applicano le sanzioni previste per i Dirigenti o per i dipendenti, di cui ai paragrafi successivi.

In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, si dispone anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.1 da parte di un dirigente, si applicano le seguenti sanzioni fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle pre-

visioni del Modello;

- il licenziamento.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della diffida al rispetto delle previsioni del Modello (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione della diffida al rispetto delle previsioni del Modello ovvero quella del licenziamento (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto c);

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 6.1 e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario, si applica la sanzione del licenziamento, con le conseguenze di ragione e di legge.

Le sanzioni nei confronti dei dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di

una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.1 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, si applicano le seguenti sanzioni in linea con il CCNL vigente:

- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- il licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- il licenziamento per giusta causa.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione del richiamo scritto ovvero della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione della multa ovvero della sospensione dalla retribuizio-

ne e dal servizio (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto c);

c) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 6.1 e, comunque, nelle ipotesi, anche non tipizzate, in cui venga meno il rapporto fiduciario, si applica la sanzione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo ovvero del licenziamento per giusta causa, con le conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento di cui al punto b) di sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica anche in caso di recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la multa.

Il provvedimento di cui al punto c) (licenziamento disciplinare) si applica anche in caso di recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine asse-

gnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Ove l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.1 da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza o del Collegio Sindacale, ove istituito, si applicano le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
- la revoca dell'incarico.

In particolare:

a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si rendono applicabili le sanzioni di cui al successivo punto b);

b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 3) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione della revoca dell'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei terzi

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 6.1 da parte di un terzo indentificato come destinatario del Modello (si veda precedente paragrafo 2.3) si applicano le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

a) per le violazioni di cui ai nn. 1) e 2) del

paragrafo 6.1, si applica la sanzione della diffida ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;

b) per le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 6.1, si applica la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 6.1, siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

In ogni caso, per tutte le ipotesi sopra descritte, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto che segnala condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o violazioni del Modello di organizzazione, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del

segnalante. È onere del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

L'Organismo di Vigilanza, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione del Modello: in caso positivo, procede sulla base di quanto previsto di seguito.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori

Qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un soggetto che rive-

sta la carica di amministratore, non legato alla Società da rapporto di lavoro dipendente, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, è instaurato il procedimento previsto dai successivi paragrafi per i dirigenti ovvero per i dipendenti. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convoca senza indugio l'Assemblea dei soci per deliberare la revoca dell'amministratore dall'incarico.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzio-

ne, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora venga riscontrata la violazione del Modello da parte di un dirigente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora l'OdV riscontri la violazione del

Modello da parte di un dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

In particolare, l'OdV trasmette al Datore di Lavoro una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Datore di Lavoro, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvede a determinare la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un membro dell'Organismo stesso e del Collegio Sindacale trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale

una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'OdV, a cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, verifica la sua applicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un terzo destinatario dello stesso, l'OdV trasmette all'Amministratore Delegato della Società una relazione contenente gli estremi della condotta, i riscontri documentali nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

L'Amministratore Delegato si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Amministratore Delegato invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata, delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché della sanzione applicabile.

Il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura dell'Amministratore Delegato, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione della sanzione.

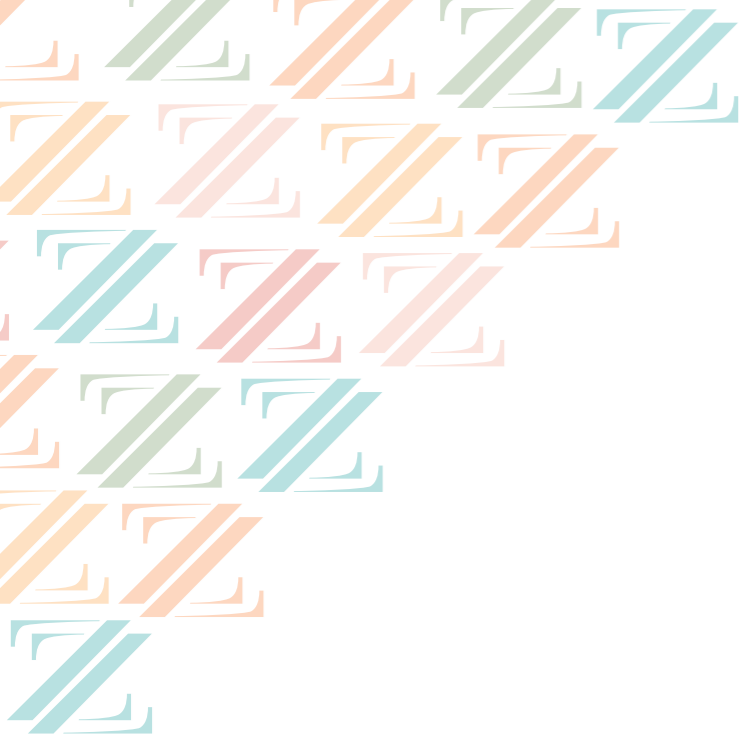
7. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE DEL MODELLO

Piazza Italia riconosce e ritiene che, ai fini dell'efficacia del presente Modello, sia necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti dei dipendenti che dei soggetti esterni. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia che si tratti di risorse già presenti in Società, sia che si tratti di risorse da inserire ex novo. A tal fine, la Società si impegna ad effettuare, nei confronti dei dipendenti – destinando a tal fine risorse, tanto finanziarie quanto umane – programmi di formazione ed informazione, attuati con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle “attività sensibili”.

La formazione del personale è, pertanto, considerata da Piazza Italia una condizione essenziale per una efficace attuazione del Modello, da effettuarsi periodicamente e con modalità che garantiscano l'obbligatoria partecipazione ai corsi, i controlli di frequenza, la possibilità di verifica del livello di apprendimento e di valutazione della qualità dei contenuti formativi.

Il sistema di informazione e formazione continua è gestito dalla funzione Risorse Umane della Società, con il coordinamento e la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Il presente Modello è comunicato a tutti i destinatari attraverso una pluralità di mezzi di diffusione, tra cui la intranet aziendale per la sua conoscenza da parte del personale o dei collaboratori della Società. Piazza Italia adotta, inoltre, le misure più opportune al fine di rendere conoscibile il Modello ai soggetti non appartenenti al personale della Società, come individuati al precedente paragrafo 2.3.



PIAZZA ITALIA

www.piazzaitalia.it | [@piazzaitaliaofficial](https://www.instagram.com/piazzaitaliaofficial)

**Modello di organizzazione
gestione e controllo**

ex D.Lgs. 8 giugno 2021, n° 231
Parte Generale

PIAZZA ITALIA

www.piazzaitalia.it | [@piazzaitaliaofficial](https://www.instagram.com/piazzaitaliaofficial)