

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	------------------------------

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

PARTE GENERALE

Nuova Pugliatex S.r.l. Via Repubblica 46 - 70015 Noci (Ba) CF e P.I. 03982730727 – cap. soc. € 258.250 i.v. – nuovapugliatex@pec.it			
Revisione	Data	Oggetto	Approvazione
1	30.01.2025	Aggiornamento	Legale rapp.
0	30.03.2015	Prima emissione	Legale rapp.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
-----------------------	--	---------------------------------------

INDICE

SEZIONE PRIMA	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
1.3. L'INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE	16
1.4. I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5 DEL D.LGS. 231/01	17
1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	17
1.6. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	19
1.7. I REQUISITI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE	20
1.8. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	21
1.9. IL WHISTLEBLOWING	21
1.10. LE "LINEE GUIDA"	22
1.11. LE LINEE GUIDA DI ANCE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
SEZIONE SECONDA	25
2. NUOVA PUGLIATEX S.R.L.	25
2.1. L'ENTE	25
2.2. LA DECISIONE DI ADOTTARE UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE	25
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ENTE	26
3.1. LA STRUTTURA DEL PRESENTE MODELLO	26
3.2. DESTINATARI	27
3.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	27
3.3.1. INDIVIDUARE LE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI REATI	28
3.3.2. PREVEDERE SPECIFICI PROTOCOLLI DIRETTI A PROGRAMMARE LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE IN RELAZIONE AI REATI DA PREVENIRE	29
3.3.3. INDIVIDUARE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE IDONEE AD IMPEDIRE LA COMMISSIONE DEI REATI	29
3.3.4. PREVEDERE OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEI MODELLI	29
3.3.5. INTRODURRE UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO 30	30
3.4. DESCRIZIONE DEI SINGOLI DOCUMENTI CHE COSTITUISCONO IL MODELLO	30
3.4.1. BLOCCO A	30
3.4.2. BLOCCO G	31
3.4.3. BLOCCO S	31
3.4.4. BLOCCO T	32
3.5. LA GOVERNANCE DELL'ENTE	33
3.6. DELEGHE E PROCURE	33
3.7. L'INSIEME DELLE DISPOSIZIONI INTERNE	34
3.8. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	34
SEZIONE TERZA	35

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
-----------------------	--	---------------------------------------

4. ORGANISMO DI VIGILANZA	35
4.1. FUNZIONI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEL SUO COMPLESSO	35
4.2. DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	36
4.3. CRITERI DI SCELTA DEI MEMBRI ESTERNI	37
4.4. SCELTA, REVOCA E RECESSO	38
4.5. MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO E BUDGET	39
4.6. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
4.7. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
4.8. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
SEZIONE QUARTA	44
5. SISTEMA SANZIONATORIO	44
5.1. DEFINIZIONE E FUNZIONI	44
5.2. PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLA SANZIONE	44
5.3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE	45
5.4. SANZIONI PER I DIRIGENTI	48
5.5. SANZIONI PER TERZE PARTI	49
5.6. SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI, I MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO E I REVISORI	49
5.7. SANZIONI/ MISURE PER I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.	49
5.8. RIFLESSI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE SUL SISTEMA RETRIBUTIVO E PREMIALE.	50
5.9. WHISTLEBLOWING E SANZIONI	51
6. DIFFUSIONE DEL MODELLO	51
6.1. DIFFUSIONE INTERNA E FORMAZIONE	51
6.2. DIFFUSIONE ESTERNA	52
7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	53
7.1. RESPONSABILITÀ	53
7.2. MODIFICHE	53

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	------------------------------

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “D.Lgs. 231/01” o “Decreto”), che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti.

Per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

La dottrina ha avuto modo di riflettere a lungo sulla natura giuridica di tale responsabilità, individuando tre distinte ipotesi: natura amministrativa, natura penale o natura riconducibile ad un *tertium genus*, nel quale convergono alcuni tratti tipici delle categorie precedenti.

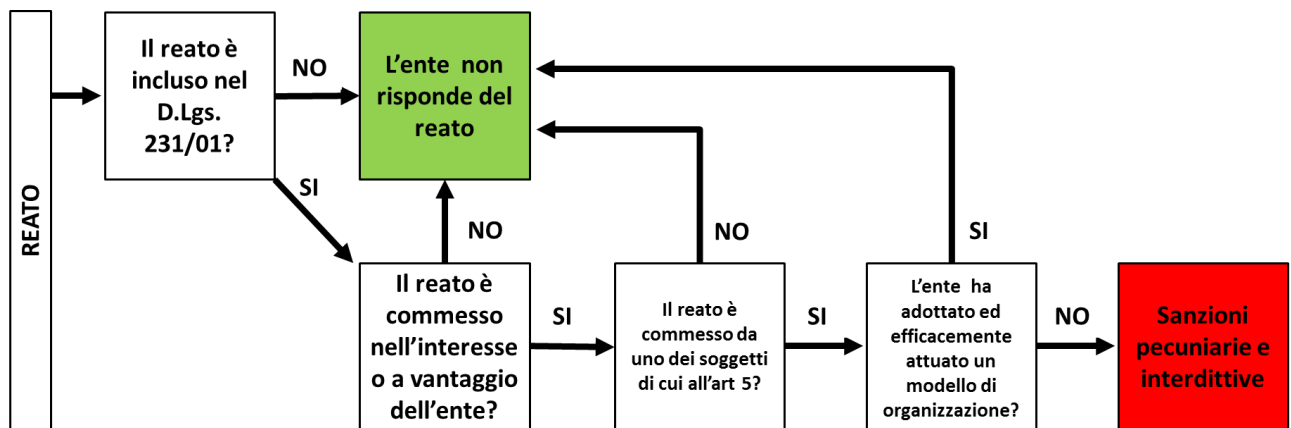
A prescindere dalle definizioni dottrinali, il Decreto determina il superamento del brocardo *societas delinquere non potest*, secondo cui un reato può essere commesso solo da persone fisiche. Più nello specifico, il D.Lgs. 231/01 individua una serie di reati presupposto che determinano la responsabilità dell’ente allorché ricorrano congiuntamente, ai sensi dell’art. 5, due distinte condizioni:

- a) il reato sia commesso nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- b) il reato sia commesso:
 - i) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera i).

Per sottrarsi alla punizione in sede penale, l'ente deve aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In altri termini, l'ente ha l'onere di adottare le cautele necessarie atte a prevenire la commissione di reati, mediante una serie di iniziative di carattere organizzativo e gestionale. Tutti gli accorgimenti, recepiti sulla scorta dei contenuti minimi prescritti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01, vanno consacrati in un documento scritto e approvato dall'organo di vertice (ovvero l'organo gestorio).

Il *flow chart* rappresenta visivamente il meccanismo di applicazione delle sanzioni sancite nel Decreto.



1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

La responsabilità degli enti non si applica in caso di commissione di qualsiasi reato previsto dal Codice Penale e dalle Leggi Speciali, bensì quando vengono perpetrati gli specifici reati espressamente richiamati nel Decreto (denominati “reati presupposto”).

L'elencazione dei reati è tassativa e non può essere ampliata se non per espressa volontà del legislatore, come del resto effettivamente accaduto se si considera la continua tendenza ad ampliare il novero dei reati presupposto, includendo finanche reati di natura colposa.

Il catalogo dei reati è completato da fattispecie non riportate direttamente all'interno del Decreto, ma inserite in specifiche disposizioni contenute in autonomi testi di legge, come esemplificativamente per i cd. reati transazionali e per i reati addebitabili ai soli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

Si procede dunque ad elencare analiticamente tutti i reati presupposto idonei a generare la responsabilità dell'ente.

1) Reati contro la Pubblica Amministrazione, di cui agli articoli 24 e 25 del Decreto:

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- truffa, per quel che interessa in questa sede, a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2 n. 1 c.p.)
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- delitto di cui all'art. 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 ottobre 1986, n. 701, recante misure urgenti in materia di controlli degli aiuti comunitari alla produzione dell'olio di oliva. Sanzioni amministrative e penali in materia di aiuti comunitari al settore agricolo;
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

2) I c.d. reati *informatici*, di cui all'art 24-bis del Decreto:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (635-quater.1 c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133, recante disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica;
- estorsione (art. 629, co. 3, c.p.)

3) I c.d. reati di *criminalità* organizzata, di cui all'art. 24-ter del Decreto:

- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs. 286/1998 (art. 416 co. 6 c.p.);
- associazione per delinquere (art. 416, escluso co. 6, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/1990);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 co. 2 lett. A, c.p.p.).

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

4) Reati di falso nummario (contro la fede pubblica), di cui all'art. 25-bis del Decreto:

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

5) I delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-bis 1 del Decreto:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frodi nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendite di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

6) I c.d. reati societari di cui all'art. 25-ter del Decreto:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. e artt. 2621-bis);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (primo comma dell'articolo 2635-bis c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 del D.Lgs. 19/2023).

7) *I reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater del Decreto, tra i quali è possibile citare:*

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo o di eversione (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies 1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies 2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi I e II (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipanti di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999.

8) *Il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 583 bis c.p.) di cui all'art 25-quater.1 del Decreto.*

9) *I delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del Decreto:*

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- violenza sessuale (art. 609-bis c.p.);
- atti sessuali con minorenne (art. 609-quater c.p.);
- violenza sessuale di gruppo (art. 609-octies c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

10) *I reati di abuso di informazione privilegiata e di manipolazione del mercato, di cui all'art.*

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

25-sexies del Decreto:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF);
- manipolazione del mercato (art. 185 TUF).

11) I c.d. reati transnazionali, come previsti dalla legge n.146 del 16 marzo 2006:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

12) Il reato di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro, di cui all'art. 25-septies del Decreto:

- omicidio colposo commesso in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose commesse in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 590 c.p.).

13) I reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio, di cui all'art. 25-octies del Decreto:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter 1, c.p.).

14) I c.d. reati in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies del Decreto:

- immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opera dell'ingegno protetta, o parte di essa (art. 171, comma 1, lettera a-bis, Legge 633/1941);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171,

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

comma 3, Legge 633/1941);

- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, comma 1, Legge 633/1941);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca di dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis, comma 2, Legge 633/1941);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati (art. 171-ter, comma 1, lettere a) e b), Legge 633/1941);
- riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta (art. 171-ter, comma 2, lettere a) e a-bis), Legge 633/1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies, Legge 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, Legge 633/1941).

15) Il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009 n. 116, di cui all'art. 25-decies del Decreto.

16) I c.d. reati ambientali, di cui all'art. 25-undecies del Decreto:

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente e circostanze aggravanti (artt. 452-quinquies e 452-octies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);

- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, scarichi sul suolo, scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee, scarichi in reti fognarie (art. 137, commi 2, 3, 5, 11 D.Lgs. 152/06);
- scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137, comma 13, D.Lgs.152/06);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/06);
- bonifica dei siti (art. 257 D.Lgs. 152/06);
- superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla normativa di settore (art. 279, comma 5, D.Lgs.152/06);
- produzione o impiego di sostanze lesive dell'ozono stratosferico non ammesse (L. 549/1993);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs.152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs.152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs.152/06);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D.Lgs.152/06);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1 e art. 2, L.150/92);
- falsificazione dei certificati per il commercio degli esemplari (art. 3-bis, L.150/92);
- divieto detenzione esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6, L.150/92);
- inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D.Lgs.202/07);
- inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D.Lgs.202/07);
- cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 L. 549/93).

17) Con esclusivo riferimento agli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva, i reati contenuti nell'art. 12 della L. 9/2013, ovvero:

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

18) I reati relativi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare previsti dall'art.25-duodecies, come modificato dalla L. 17 ottobre 2017, n. 16:

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

19) I delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della L. 13 ottobre 1975, n. 654 previsti dall'art. 25-terdecies, in materia di razzismo e xenofobia.

20) I reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui all'art. 25-quaterdecies:

- Frodi in competizione sportive (art. 1 L. 401/1989).
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (art. 4 L. 401/1989).

21) I reati tributari di cui all'art. 25-quinquiesdecies:

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2-bis, D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, D.Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2 bis, D.Lgs. 74/2000)

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000) commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
- omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000) commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
- indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. 74/2000) commessa nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

22) I reati di contrabbando di cui all'art. 25-sexiesdecies:

- reati previsti dal decreto dal D.Lgs. 141/2024 e norme connesse o collegate

23) I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti di cui all'art. 25-octies. 1:

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (493ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (493quater c.p.)
- Frode informatica, solo se produce un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (640ter, c. 2 c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (512-bis c.p.)
- Altri delitti contro la fede pubblica (artt. 453 e ss. c.p.), contro il patrimonio (artt. 624 e ss. c.p.) o che comunque offendono il patrimonio.

24) I delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-septiesdecies

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

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- Ricettazione di beni culturali (518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (518-octies c.p.).

25) I delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici di cui all'art. 25-duodevicies

- Riciclaggio i beni culturali (518-sexies c.p.)
- Devastazione e il saccheggio di beni culturali (518-terdecies c.p.).

1.3. L'INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

L'ente può essere ritenuto responsabile unicamente degli illeciti commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

Di conseguenza, qualora la persona fisica abbia perpetrato la condotta illecita per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'impresa non risponderà del reato. Viceversa, se dal comportamento tenuto scaturisce un interesse – anche indiretto, parziale o marginale – dell'ente, si procederà anche nei confronti di quest'ultimo.

Più nello specifico, l'interesse attiene alla dimensione soggettiva, da ricondurre al volere del soggetto agente che non agisce contro l'impresa ma a favore dell'impresa, mentre il vantaggio è riferibile a criteri oggettivi, quali il complesso di benefici (soprattutto patrimoniali) derivanti dal reato. Sul punto, la Corte di Cassazione definisce così i due presupposti: “si ritiene che il criterio dell'interesse esprima una valutazione teleologica del reato, apprezzabile ex ante, al momento della commissione del fatto, e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; e che il criterio del vantaggio abbia una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione dell'illecito” (Cass. Pen. Sez. Unite, Sent., 18-09-2014, n. 38343).

In aggiunta, è bene precisare come i due concetti siano stati sottoposti ad ulteriore indagine in relazione ai reati colposi, ovvero quelli in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01) o ambientale (art. 25-undecies). Volendo esemplificare, si è ritenuto che la morte di un operaio depositario di un bagaglio tecnico ed esperienziale necessario per l'esecuzione delle attività determinerebbe un nocumento per l'impresa e non già un vantaggio.

L'orientamento prevalente ritiene, allora, che l'interesse e il vantaggio debbano essere

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
-----------------------	--	---------------------------------------

valutati in rapporto non all'evento ma alla condotta dell'agente. Riprendendo il precedente esempio, la morte dell'operario è l'evento che non può determinare alcun interesse o vantaggio. Al contrario, il mancato rispetto della normativa antinfortunistica è la condotta che ha permesso di massimizzare il profitto mediante un risparmio sui costi della sicurezza o sui tempi di esecuzione.

1.4. I SOGGETTI DI CUI ALL'ART. 5 DEL D.LGS. 231/01

In aggiunta, la persona fisica che materialmente pone in essere una condotta criminosa deve in qualche modo essere legata all'ente.

Dovrà, pertanto, essere un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente (o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) e al quale sono affidati poteri di gestione o di controllo dell'ente. Una persona inquadrabile in tale categoria – come, a titolo esemplificativo, un amministratore unico o un amministratore delegato – viene definito soggetto “apicale”.

L'ente risponde inoltre del reato allorché il comportamento sia stato tenuto da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali di cui sopra, tra i quali rientrano i dipendenti o i collaboratori.

1.5. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede un sistema sanzionatorio autonomo e distinto da quello individuato dal Codice Penale, attesa la particolarità del soggetto destinatario della sanzione che non è persona fisica bensì un ente.

Sono dunque previste, nell'art. 9 del Decreto, le seguenti sanzioni:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono diverse per ogni reato e prevedono una pena edittale determinata in quote. Individuata la fattispecie criminosa, il Giudice determina la sanzione

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

con il seguente procedimento:

- quantificazione del numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- moltiplicazione del numero di quote stabilito per un valore in denaro, compreso tra € 258,23 ed € 1549,37, parametrato alle condizioni economiche dell'ente.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste ed anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La pubblicazione della sentenza di condanna, invece, consiste nella pubblicazione per estratto o per intero della sentenza che dispone l'applicazione di sanzioni interdittive - a cura della cancelleria del Giudice e a spese dell'Ente - sul sito internet del Ministero della Giustizia (ai sensi dell'art. 36 c.p.) nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

In aggiunta, viene sempre disposta la confisca, ovvero l'espropriazione in favore dello stato, del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

L'art. 16 prevede, inoltre, una serie di condizioni al verificarsi delle quali può essere comminata la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (la più grave in assoluto) che determina, *sine die*, l'impossibilità per l'ente di continuare ad operare.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 15, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il Giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

E' chiaro, dunque, come l'intento del legislatore sia quello di evitare, per quanto possibile, che l'applicazione della sanzione si trasformi in un danno per il contesto economico e sociale nel quale opera l'ente.

1.6. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Come detto, ai sensi dell'art. 6 del Decreto l'ente rimane esente da colpe se:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cd. Organismo di Vigilanza);
- c) i responsabili hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di sottrarsi all'imputazione. Tuttavia, la mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato:

- a) Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:
 - i) individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

- ii)* preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
 - iii)* individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - iv)* preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
 - v)* introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.
- b) Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:
- i)* una verifica continua sulla sua concreta applicazione;
 - ii)* la modifica del modello, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte o nel caso in cui intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative;
 - iii)* l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.7. I REQUISITI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

L'art. 6 contempla altresì appositi requisiti per i modelli di organizzazione e controllo: si tratta di elementi essenziali da osservare in ogni modello, affinché quest'ultimo possa avere efficacia scriminante.

Il sistema deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Resta fermo che i requisiti contenutistici da soli non sono sufficienti in quanto il modello deve anche essere efficacemente attuato; in altri termini, occorre dimostrare che la struttura si sia adeguata alle prescrizioni impartite, l'Organismo di Vigilanza abbia adempiuto all'obbligo di controllo e che pertanto il modello non sia rimasto un mero adempimento documentale.

Non si può prescindere, infine, dall'esecuzione di adeguate iniziative di formazione e informazione del personale.

1.8. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Gli enti che hanno sede nel territorio dello Stato italiano, rispondono, a determinate condizioni anche dei reati dagli stessi commessi all'estero. Questo accade se nei confronti dell'ente non stia procedendo, nel contempo, lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, i principi dettati dal modello di organizzazione devono estendersi anche a eventuali attività all'estero dell'ente.

1.9. IL WHISTLEBLOWING

La L. 30 novembre 2017 n. 179, ha aggiunto i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater all'art. 6 del Decreto, con i quali è stato previsto che i modelli di organizzazione devono prevedere dei meccanismi che permettano ai destinatari di inviare segnalazioni circostanziate:

- a) di condotte illecite, rilevanti ai sensi del detto Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b) di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I canali di comunicazione possono essere diversi e devono garantire la riservatezza

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	--

dell'identità del segnalante, di cui almeno uno deve assicurarla con modalità informatiche.

In ogni caso, è sancito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Qualora il segnalante subisca misure discriminatorie, potrà, direttamente o tramite una organizzazione sindacale, inoltrare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro. In aggiunta, sono nulli eventuali licenziamenti ritorsivi o discriminatori, il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura discriminatoria o ritorsiva. Sarà onere del datore di lavoro provare che le ragioni sulle quali si basa la misura sono estranee alla segnalazione.

Si tratta, a ben guardare, di un istituto tipico dei sistemi di *crime prevention* delle pubbliche amministrazioni, che il legislatore ha mutuato nei modelli di organizzazione, rendendolo di fatto requisito essenziale ed indispensabile.

Da ultimo, la disciplina è stata integralmente riformata ad opera del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

1.10. LE “LINEE GUIDA”

Il Decreto è norma generale che non descrive le concrete modalità con le quali procedere alla redazione di un modello di organizzazione. Invero, il comma 3 dell'art. 6 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e validati dal Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministeri competenti.

Le linee guida assumono dunque una funzione essenziale atteso che si pongono come prassi di riferimento da seguire nell'*iter* di strutturazione e adozione di un modello di organizzazione.

L'importanza di tali documenti è provata dal fatto che sono molteplici le associazioni di categoria che si sono adoperate per sottoporre le proprie soluzioni operative al vaglio del Ministero della Giustizia.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

In queste sede, giova innanzitutto richiamare le Linee Guida di Confindustria, che assurgono a riferimento generale per qualsivoglia ente. Queste sono state approvate dal Ministero della Giustizia per la prima volta con il D.M. 4 dicembre 2003 e sottoposte a diversi aggiornamenti (da ultimo nel marzo 2014 e nel giugno 2021).

Le Linee Guida di Confindustria propongono, per la redazione di Modelli 231, le seguenti fasi:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
- informazione e formazione del personale.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
-----------------------	--	---------------------------------------

attività a rischio di reato.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

SEZIONE SECONDA

2. NUOVA PUGLIATEX S.R.L.

2.1. L'ENTE

Nuova Pugliatex s.r.l. (di seguito, alternativamente "Ente" o "Società"), è una società a responsabilità limitata a operante nel settore dei tessuti. In particolare, si occupa di:

- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di tessuti e pelli, di qualunque tipo e pregio, compresi quelli per l'arredamento della casa;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di mobili e divani.

La società nasce dall'intuizione del suo fondatore, il Sig. Piero Marinuzzi, di allestire un magazzino della pelle e dei tessuti da arredamento, in grado di soddisfare quelle aziende che, non avendo l'esigenza di ordinare grandi quantitativi, trovavano comodo e vantaggioso ricorrere al just in time di un intermediario. Oggi il Gruppo si caratterizza sui mercati internazionali per la sua specializzazione trentennale nella selezione di pelli e finte pelli, tessuti, sia normali che ignifughi, ed eco-pelli ignifughe.

L'attività prosegue oggi con il prezioso contributo dei giovani della famiglia Marinuzzi e dei loro Collaboratori, che hanno fatto crescere l'azienda facendole conquistare la fiducia di molti clienti distribuiti in tutto il mondo.

Nuova Pugliatex è, per questi motivi, un importante punto di riferimento nella commercializzazione delle pelli e dei tessuti d'arredamento.

2.2. LA DECISIONE DI ADOTTARE UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

Nuova Pugliatex è azienda dinamica che ha saputo rinnovarsi nel tempo investendo soprattutto nelle persone.

La famiglia proprietaria crede che il passato sia un valore, dal quale trarre insegnamenti e spunti di miglioramento. In quest'ottica, anche dopo la perdita di un proprio validissimo collaboratore, la società ha iniziato una ampia revisione delle proprie attività e dei propri processi aziendali.

Nel corso del 2014 nasce l'idea di implementare un modello di gestione e

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Pur consapevole delle sue ridotte dimensioni, della conduzione prettamente familiare e della mancanza di una vera e propria attività produttiva agli inizi del 2015 inizia il lavoro destinato all'adozione del modello di organizzazione.

La scelta ricade sull'implementazione di un modello progressivo, che, oltre al necessario codice etico e alla parte generale, in prima istanza preveda procedure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e successivamente procedure per tutti gli altri ambiti aziendali.

Attraverso questa scelta, la Società mira a perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/01;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati presupposto.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ENTE

3.1. LA STRUTTURA DEL PRESENTE MODELLO

Il presente documento, G.02 - Parte Generale, svolge anche funzione di coordinamento per l'intero modello. Preliminarmente, si esplicita di seguito la struttura del modello in modo da indicare e rendere comprensibile la sua composizione sistematica.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è così articolato (in parentesi sono riportati i codici identificativi dei documenti):

- Blocco A (Analisi del rischio)
 - o Documento di risk assessment (A01)
 - o Processi attività sensibili e mappatura del rischio (A02)
- Blocco G (Parte generale)

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	--

- Codice etico (G01)
- Modello di Organizzazione gestione e controllo - Parte Generale (G02)
- Blocco S (Parte Speciale)
 - Singole parti speciali (SXX).
- Blocco T (Altre procedure)
 - Flussi informativi (T01)
 - Procedura whistleblowing (T02).

Costituiscono parte integrante del modello ulteriori documenti, richiamati tanto nella Parte Generale quanto nella Parte Speciale e che contribuiscono a delineare l'organizzazione interna dell'ente nonché le procedure di formazione, attuazione e rendicontazione delle decisioni.

3.2. DESTINATARI

Il modello ha come destinatari le figure apicali, vale a dire chiunque rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione (anche di fatto), nonché tutti i soggetti sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali. A questi si aggiungono, entro i limiti a cui agli stessi può applicarsi, coloro che in via contrattuale o in virtù di altro vincolo giuridico, anche gratuito, si ritengano assoggettabili al Modello.

Per tutti questi soggetti (di seguito unitamente definiti "Destinatari") le disposizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo devono considerarsi vincolanti.

3.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Come già ricordato, il Decreto Legislativo 231/01 detta appositi requisiti contenutistici per i modelli. Si procederà, ora, ad individuare l'inquadramento di ogni singolo requisito, indicato dall'art. 6 del Decreto, nel sistema gestionale dell'Ente.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	--

3.3.1. INDIVIDUARE LE ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI REATI

Fase necessaria e preliminare rispetto all'adozione di un modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/01 è la stima dei fattori di rischio presenti nei processi.

Questa operazione (*risk assessment*) è costituita da quattro distinte fasi:

- identificazione delle attività;
- individuazione delle minacce e dei fattori di rischio;
- valutazione ed attribuzione del livello di rischio;
- classificazione delle attività in base al rischio potenziale.

Sulla base dei risultati ottenuti è stato redatto un documento, denominato documento di *risk assessment*, che costituisce la linea guida per la successiva redazione del modello di organizzazione parte generale e parte speciale.

Riassuntivamente, si è prima di tutto proceduto ad individuare le singole aree e ad intervistare le diverse funzioni coinvolte, così da comprendere come si svolgono in concreto le attività.

Per ogni area è stato poi calcolato il rischio teorico di commissione reato, considerando la probabilità di commissione del reato ed il danno potenziale cagionato.

Successivamente, è stato calcolato il rischio residuo, ovvero quel profilo di rischio che è ancora presente nelle attività anche a seguito dei protocolli esistenti.

In ogni caso, anche dopo l'adozione e la concreta attuazione delle procedure del modello di organizzazione, il rischio residuo può essere ulteriormente abbassato ma mai completamente eliminato. Il fine ultimo dei modelli non può essere, infatti, quello di annullare il rischio di commissione del reato bensì abbassare il rischio ad un livello accettabile.

Definite queste considerazioni di natura generale, il Documento di *risk assessment* (A.01) descrive dettagliatamente i metodi e i risultati dell'analisi del rischio.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

3.3.2. PREVEDERE SPECIFICI PROTOCOLLI DIRETTI A PROGRAMMARE LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE IN RELAZIONE AI REATI DA PREVENIRE

La parte speciale dei modelli di organizzazione è costituita da regole gestionali e di comportamento che abbracciano i diversi settori aziendali e a cui i destinatari del modello devono attenersi, garantendo, nel contempo, correttezza e trasparenza.

Da ogni parte speciale emerge che le attività dell'Ente devono ispirarsi ai seguenti principi:

- l'osservanza delle normative per tempo vigenti;
- il rispetto dei principi dettati dal Codice Etico;
- la segregazione dei compiti all'interno di uno stesso processo;
- la tracciabilità e trasparenza delle operazioni;
- l'archiviazione dei documenti prodotti nell'ambito del processo;
- adeguate attività di controllo.

Il presente sistema contiene, nel Blocco S, una serie di procedure, divise per macro-aree di reato presupposto, tarate sulla base delle caratteristiche dell'Ente e del suo business.

3.3.3. INDIVIDUARE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE IDONEE AD IMPEDIRE LA COMMISSIONE DEI REATI

Le modalità con cui devono essere gestite le risorse finanziarie sono contenute in apposite procedure, incluse nella parte speciale (Blocco S). Lo scopo è quello di rendere tracciabili e trasparenti tutti i movimenti finanziari dell'Ente, migliorando, ove possibile, gli standard previsti dalla legge.

3.3.4. PREVEDERE OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEI MODELLI

Ogni procedura prevede flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza, che consistono in documenti redatti dai responsabili di ogni ufficio, inviati periodicamente all'Organismo di Vigilanza medesimo.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

Questi documenti, unitamente alle autonome attività di audit, consentono ai componenti dell'Organismo di Vigilanza di adempiere al loro compito di controllo sull'osservanza dei modelli.

Sono inoltre previsti appositi format per comunicazioni immediate all'Organismo di Vigilanza, con i quali segnalare accadimenti occasionali e di particolare importanza.

3.3.5. INTRODURRE UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO

La sezione quarta di questo documento è dedicata all'istituzione di un vero e proprio sistema sanzionatorio.

Le sanzioni, dirette nei confronti dei Destinatari del modello, si applicano in ipotesi di violazione delle norme contenute nel codice etico o nelle procedure.

Le sanzioni individuate rispettano i contratti collettivi nazionali e sono graduate in ragione della gravità della violazione commessa, nonché della reiterazione della condotta.

3.4. DESCRIZIONE DEI SINGOLI DOCUMENTI CHE COSTITUISCONO IL MODELLO

3.4.1. BLOCCO A

Il Blocco A comprende i documenti dedicati all'analisi del rischio ed è composto da: Documento di *risk assessment* (A01) e Processi attività sensibili e mappatura del rischio (A02).

Il Documento di *risk assessment* riassume la metodologia utilizzata per analizzare il rischio e presenta delle conclusioni in merito al lavoro effettuato e ai rischi rilevati.

La tabella "Processi attività sensibili e mappatura del rischio" individua le singole attività e, sulla base del metodo indicato nel documento, assegna per ognuna di esse il rischio potenziale di reato e il rischio residuo. Contiene, inoltre, esempi di condotte che potrebbero configurare un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

L'analisi in argomento è stata condotta mediante la somministrazione di *checklist*

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

preliminari e analisi di natura documentale.

3.4.2. Blocco G

Il blocco G è invece dedicato alle disposizioni di carattere generale del modello e comprende quattro documenti: Codice Etico (G01), Modello di organizzazione e controllo – e Parte Generale (G02).

Il Codice Etico contiene una serie di norme di comportamento che l'Ente adotta nello svolgimento delle proprie attività e nei rapporti sia con i soggetti interni che esterni. L'Ente esige che soggetti apicali, dipendenti e collaboratori rispettino le statuizioni del Codice Etico. Si rivolge inoltre a tutti i soggetti esterni che a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, intrattengano rapporti con l'Ente o agiscano per l'Ente. Si deve evidenziare che le disposizioni contenute mirano a prevenire i comportamenti illeciti che potrebbero integrare i reati previsti nel D.Lgs. 231/01: il documento, sebbene abbia un'efficacia autonoma, costituisce pietra miliare del modello di organizzazione, gestione e controllo. Quanto contenuto nel codice etico è valutato, in ipotesi di violazione, sotto il profilo disciplinare con riferimento ai dipendenti e sotto il profilo dell'inadempimento contrattuale, in forza di specifiche clausole, per i terzi.

Il “Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale” è il documento corrente. Esso costituisce strumento di coordinamento di tutto il modello e contiene: nozioni generali in materia di responsabilità penale degli enti, indicazioni sull'Ente e sulla sua politica in materia di prevenzione dei reati, la descrizione del modello e di tutte le sue parti, le norme di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e il sistema sanzionatorio.

3.4.3. Blocco S

Il Blocco S è la Parte Speciale del Modello, che è la parte più operativa del sistema poiché definisce le regole di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi.

In particolare, per ogni macro categoria di reati è stata formulata una singola parte speciale che individua i reati di quella macro categoria che l'Ente ritiene in astratto configurabili nel suo interesse o a suo vantaggio, le attività sensibili, i principi e regole generali di comportamento nelle attività, i protocolli preventivi speciali per le attività a rischio

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

reati.

I principi e regole generali di comportamento nelle attività, nonché i protocolli preventivi speciali per le attività a rischio reati, si sostanziano in:

- Comportamenti attivi, quali il rispetto di linee guide e procedure, nonché l'obbligo di effettuare segnalazioni;
- Comportamenti passivi, quali il dovere di astenersi dal porre in essere determinate condotte.

E' fondamentale inoltre rendere possibile sia il controllo ex ante sia una ricostruzione ex post delle decisioni, individuando con precisione i soggetti responsabili. Ogni parte speciale si ispira ai seguenti principi:

- legalità;
- obiettività, coerenza e completezza;
- segregazione dei compiti;
- tracciabilità e verificabilità di ogni operazione.

Nei protocolli preventivi speciali per le attività a rischio reati vengono poi necessariamente richiamate anche tutte quelle disposizioni interne - quali regolamenti, manuali di gestione, ordini di servizio, istruzioni operative, protocolli operativi - che, pur avendo valenza generale, sono determinati per mitigare il rischio di commissione dei reati richiamati in ogni singola parte speciale.

In conclusione, queste procedure contengono, anche mediante specifici rinvii e richiami, la disciplina ritenuta più idonea a governare i profili di rischio individuati.

3.4.4. BLOCCO T

Il Blocco T, infine, completa il Blocco S e individua altre procedure finalizzata a dare completa attuazione al Modello di Organizzazione.

Più nello specifico il blocco T contiene una procedura che riassume tutti i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e una procedura di whistleblowing.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

3.5. LA GOVERNANCE DELL'ENTE

L'Ente è dotato di un'organizzazione interna adeguatamente articolata in relazione alla sua attività. E' stato altresì adottato un efficiente sistema di controllo interno.

L'attuale governance della Società è così strutturata:

- L'Assemblea dei soci, organo che rappresenta l'interesse della generalità della compagine sociale e che ha il compito di prendere le decisioni più rilevanti per la vita della società, nominando l'organo amministrativo, approvando il bilancio e modificando lo Statuto;
- Un Amministratore Unico;
- un Organo di Controllo, nominato, come da statuto, dall'assemblea dei soci e al momento individuato nel Sindaco Unico.

La descrizione dettagliata della governance organizzativa è disponibile negli organigrammi e nei mansionari per tempo vigenti, che costituiscono parti integranti del Modello.

3.6. DELEGHE E PROCURE

Costituisce regola generale della Società che i soggetti autorizzati ad assumere impegni nei confronti dei terzi per conto della Società siano muniti di formali e specifici poteri.

In linea generale, nell'attribuzione dei poteri autorizzativi e di firma, la Società si attiene ai seguenti principi:

- Ogni potere autorizzativo e di firma deve essere attribuito per iscritto e reso pubblico con modalità idonee;
- I poteri attribuiti devono essere coerenti rispetto alle responsabilità attribuite;
- L'assegnazione dei poteri autorizzativi o di firma deve essere accompagnata da soglie di approvazione delle spese, anche queste coerenti rispetto alle funzioni ricoperte;
- Qualora un potere attribuito non sia più necessario, deve essere prontamente revocato con le stesse modalità con cui è stato conferito.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
-----------------------	--	---------------------------------------

Il complesso di deleghe e procure conferite è da intendersi parte integrante del Modello.

3.7. L'INSIEME DELLE DISPOSIZIONI INTERNE

Come già ricordato nella descrizione dei contenuti della parte speciale e come verrà detto nelle singole parti speciali, la Società ha approvato e mantiene costantemente aggiornato un insieme di disposizioni interne, costituito principalmente da regolamenti, manuali di gestione, ordini di servizio, istruzioni operative, protocolli operativi.

Queste disposizioni hanno una valenza generale; esse soddisfano standard normativi e qualitativi distinti rispetto alle finalità proprie delle norme in materia di responsabilità degli enti. Attraverso l'osservanza delle stesse, si raggiunge pur sempre l'obiettivo di mitigare il rischio di commissione dei reati richiamati nel D.Lgs. 231/01.

Si realizza così un sistema di gestione integrato che permette di evitare duplicazioni e di migliorare l'efficace attuazione del Modello stesso.

Le disposizioni interne costituiscono in sintesi parte integrante del Modello.

3.8. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

La Società intende consentire ai Destinatari di presentare segnalazioni di Whistleblowing.

A tal fine la Società ha istituito un'apposita procedura per le segnalazioni, parte integrante del modello di organizzazione.

Alla procedura di whistleblowing si aggiunge la possibilità di inviare segnalazioni sul mancato rispetto del Modello di Organizzazione o del Codice Etico direttamente all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle procedure descritte nell'apposito paragrafo della sezione relativa all'OdV.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

SEZIONE TERZA

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. FUNZIONI E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEL SUO COMPLESSO

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione essenziale per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un apposito organo con il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del modello.

Si tratta dell'Organismo di Vigilanza al quale sono demandate le seguenti funzioni:

- Vigilare sulla "effettività" del modello: avere cura che il modello sia effettivamente seguito dai destinatari nel compimento delle attività aziendali, mediante verifica sul rispetto delle prescrizioni contenute nel codice etico, nella parte generale e nelle singole procedure.
- Vigilare sulla "adeguatezza" del modello: verificare che il modello sia realmente idoneo a prevenire i comportamenti vietati e quindi i reati presupposto.
- Vigilanza sul mantenimento dei requisiti del modello: verificare che, con il passare del tempo, il modello mantenga i requisiti di solidità e funzionalità richiesti dalla legge.
- Curare l'aggiornamento del modello: verificare la rispondenza del modello agli eventuali aggiornamenti normativi e/o agli eventuali cambiamenti dell'Ente atteso che non è documento statico ma dinamico ed in continuo adattamento.
- Suggestire adeguamenti: proporre, in base alle risultanze delle verifiche di cui ai punti precedenti, eventuali aggiornamenti del modello o suggerimenti per un miglior funzionamento.
- Svolgere attività di follow-up: verificare che le soluzioni proposte siano state implementate e vagliarne la concreta efficacia.

In continuità con quanto previsto dal Decreto, è necessario che l'Organismo di Vigilanza si interfacci con l'organo di vertice aziendale, in assenza della possibilità di intervenire direttamente in merito alla gestione e organizzazione dell'attività di impresa.

In relazione ai compiti propri di controllo, l'Organismo di Vigilanza gode, dunque, di una piena libertà di azione e di intervento, tuttavia non può sostituirsi in alcun caso alle decisioni gestionali dell'organo gestorio ovvero di tutti gli altri soggetti che agiscono in nome e per conto dell'Società.

Per quanto concerne la sua composizione, l'Organismo di Vigilanza può essere collegiale, ovvero formato da più membri, oppure monocratico. Inoltre, negli enti di piccole

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

dimensioni, le sue funzioni possono essere esercitate dall'organo di vertice, mentre nelle società di capitali dal collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione.

A prescindere dalla composizione e salvo le sue funzioni non siano esercitate dall'organo di vertice, l'organismo, nel suo complesso, deve garantire le seguenti caratteristiche:

- **Autonomia e indipendenza:** deve essere esente da qualsiasi forma di condizionamento da parte degli organi statutari dell'Ente, non essere in conflitto di interessi con la Società, deve poter esercitare i propri poteri di controllo in totale autonomia senza essere sottoposto ad autorizzazioni da parte di funzioni della Società e non deve ricoprire nel contempo incarichi operativi nella Società;
- **Professionalità:** deve possedere adeguate conoscenze tecnico-professionali, attinenti al diritto penale, alle tecniche di analisi del rischio, al campionamento statistico, all'organizzazione aziendale, alle tecniche di auditing e controllo interno.
- **Continuità d'azione:** la sua opera non è occasionale ma costante nel tempo e la sua funzione è dedicata unicamente alla vigilanza sul modello, escludendo che nel contempo possa esercitare mansioni di tipo operativo nell'ambito dell'impresa.

La scelta sulla composizione dell'Organismo di Vigilanza è demandata ad apposita decisione dell'organo di vertice.

L'organismo di vigilanza è di regola composto da membri esterni all'Società, come di seguito definiti.

Solo in ipotesi di composizione collegiale e senza che questo possa compromettere le caratteristiche tipiche dell'organismo, è possibile che siano chiamati a far parte dell'organo membri interni all'ente. In ogni caso, i membri interni all'ente sono in numero inferiore a quelli esterni e devono comunque possedere particolari requisiti, più avanti enucleati.

Resta inteso che è l'organo amministrativo in carica a dover valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie anche alla luce degli orientamenti in materia più recenti.

4.2. DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha durata triennale.

In ipotesi di dimissioni, decadenza, impedimento di uno dei membri si procede alla

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

sostituzione del membro fino alla naturale scadenza dell'organo.

4.3. CRITERI DI SCELTA DEI MEMBRI ESTERNI

Al fine di soddisfare i requisiti indicati nel paragrafo precedente, ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere i requisiti di seguito indicati.

Per quanto attiene al criterio dell'autonomia e dell'indipendenza:

- Il componente non deve avere rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado, coniugio o convivenza con gli amministratori della Società, con i membri dell'Organo di Controllo, con i revisori dei conti o con persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, rappresentanza, direzione, gestione o controllo;
- Il componente non deve avere un rapporto di lavoro autonomo o subordinato con la Società, con l'organo di vertice della Società, con parenti o affini entro il quarto grado dell'organo di vertice della Società, né prestare attività di consulenza o avere altri rapporti di natura patrimoniale con la Società;
- Il componente non deve al contempo essere soggetto che, di norma, dovrebbe essere sottoposto al controllo dell'Organismo;
- Il componente non deve, in senso più generale, versare in conflitto di interesse con la Società e deve essere estraneo a qualsiasi tipo di ingerenza di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice;
- Il componente deve avere autonomia organizzativa, di spesa, di intervento e il suo operato non deve essere sottoposto a preventiva autorizzazione degli organi dell'Ente;
- Il componente non deve aver riportato condanne, anche non definitive o anche a seguito di applicazione della pena su richiesta delle parti, per uno dei reati inclusi nel Decreto, né aver riportato condanne che comportino l'interdizione dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare incarichi direttivi (rilasciando apposita dichiarazione in tal senso), né essere destinatario di provvedimenti erogati ai sensi del D.Lgs. 159/2011;
- Il componente non deve essere interdetto, inabilitato o fallito.

Per quanto riguarda il criterio della professionalità, il componente deve possedere le seguenti competenze:

- Conoscenze in materia giuridica e in particolare di diritto penale;
- Conoscenze delle tecniche di analisi, valutazione e contenimento del rischio;
- Conoscenze in materia di compliance aziendale;
- Conoscenze in tecniche di organizzazione e governance aziendale;
- Conoscenza delle tecniche di audit di sistemi 231 e campionamento statistico.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

Per quanto riguarda il criterio della continuità d'azione:

- La durata della carica si estende per un congruo periodo di tempo ed è rieleggibile;
- Il componente deve dedicare la sua attività alla vigilanza e non possedere alcun tipo di mansione operativa nella gestione della Società.

Al componente viene assegnato un compenso annuale, determinato in accordo con l'organo gestorio, che non costituisce ipotesi di conflitto di interessi.

In ogni caso, prima della nomina l'organo di vertice verifica le prassi e gli orientamenti più recenti in materia di requisiti dei componenti di organismi di vigilanza, così da orientare correttamente le proprie scelte. Qualora, ricorrendone i presupposti (art. 6, comma 4, D.Lgs. 231/01), l'organo di vertice decida di svolgere direttamente i compiti dell'OdV, esso si avvarrà di professionisti esterni, ai quali affidare l'incarico di effettuare verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello.

4.4. SCELTA, REVOCA E RECESSO

L'organo amministrativo in carica attiva le procedure necessarie per la selezione dei componenti dell'organismo di vigilanza.

All'atto della candidatura, il componente deve rendere apposita autodichiarazione con la quale attesta la sussistenza di tutti i requisiti sopra indicati e degli altri requisiti eventualmente individuati dall'organo amministrativo ovvero obbligatori in applicazione dalla normativa nazionale in materia di contratti pubblici.

Gli stessi requisiti validi per la scelta sono anche ipotesi di decadenza del componente. A tal fine il componente deve comunicare immediatamente all'organo amministrativo l'intervenuta causa di decadenza affinché quest'ultimo provveda alla sostituzione nel più breve tempo possibile. Il componente rimarrà nella carica ad interim, fino alla nomina del nuovo membro.

Inoltre, l'organo gestorio può revocare il componente dell'Organismo, solo per giustificato motivo e senza preavviso, nei casi di seguito previsti.

Costituisce giustificato motivo di revoca del componente:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- l'omessa comunicazione all'organo di vertice di un conflitto di interessi riguardante il componente;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attribuzione di funzioni, responsabilità, incarichi nell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di autonomia e indipendenza.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato nella carica.

Infine, il componente può recedere dall'incarico mediante invio di raccomandata A/R all'organo di vertice o mezzo PEC, con preavviso di almeno 60 (sessanta) giorni al fine di permettere alla Società di attivare le procedure per la selezione del nuovo componente.

Il componente rimarrà in carica fino alla scadenza del termine di 60 giorni dalla comunicazione del recesso, ovvero fino alla nomina del nuovo componente qualora intervenga prima della scadenza del predetto termine.

Il medesimo preavviso deve essere garantito in ipotesi di dimissione contestuale di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.5. MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO E BUDGET

L'Organismo di Vigilanza gode di ampia discrezionalità nello stabilire le modalità con le quali adempiere all'incarico conferito.

Tale organo disciplina in autonomia le regole per il proprio funzionamento e adotta un apposito Regolamento, nel quale definisce le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

La Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse.

Il budget viene stabilito nella determinazione di nomina e l'Organismo potrà liberamente disporre della somma per meglio adempiere ai suoi compiti, utilizzandola, a titolo

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

esemplificativo, per incaricare professionisti esterni o acquistare materiale di supporto.

In ogni caso, l'attribuzione del budget non costituisce un limite massimo per l'Organismo oltre il quale deve arrestare le sue funzioni; in caso di circostanze tali da determinare un aumento del fabbisogno necessario all'Organismo per adempiere ai suoi compiti, lo stesso potrà chiedere all'organo di vertice apposita autorizzazione.

4.6. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per esercitare le funzioni sopra riportate, l'Organismo di Vigilanza gode di libertà di azione. A titolo esemplificativo potrà:

- Interfacciarsi con i responsabili dei singoli uffici per monitorare le loro attività;
- Istituire canali dedicati di comunicazione (come un'apposita casella e-mail);
- Verificare la tenuta e la corretta archiviazione di tutta la documentazione inerente al modello di organizzazione;
- Verificare la concreta effettuazione delle attività di diffusione del modello, nonché delle attività di formazione relative.
- Accedere senza preventiva autorizzazione a tutti i locali;
- Accedere, con la collaborazione del detentore della password, sui computer della Società, salvo il rispetto della normativa applicabile in materia di data protection;
- Accedere ed estrarre copia di tutti i documenti della Società;
- Disporre che i responsabili degli uffici o i singoli dipendenti effettuino interviste, comunichino dati o informazioni, diano accesso alla documentazione in loro possesso.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo potrà avvalersi, sotto la sua responsabilità e fermo il limite di budget, di professionisti esterni.

4.7. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come già detto, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con l'organo di vertice, ponendosi in una posizione immediatamente sottoposta a quest'ultimo.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza invia all'organo di vertice almeno:

- a) Una relazione scritta annuale, nella quale vengono illustrate nello specifico le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---------------------------------------

interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'aggiornamento del Modello;

- b) Una relazione scritta semestrale, riassuntiva, sulle verifiche condotte e sull'adeguatezza del modello di organizzazione;
- c) Segnalazioni immediate, in caso di fatti particolarmente rilevanti o significativi, affinché siano presi gli opportuni provvedimenti.

E' possibile che l'Organismo di Vigilanza convochi l'organo di vertice, o viceversa che quest'ultimo convochi l'Organismo medesimo, per trattare questioni attinenti il Modello di Organizzazione, la sua attuazione o la sua violazione. Delle riunioni verrà redatto verbale scritto e dello stesso verrà conservata copia a cura dell'OdV.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- d) Incontra almeno una volta l'anno l'Organo di Controllo al fine di confrontarsi sulle materie di comune interesse e consentire uno scambio di informazioni;
- e) Incontra, se ritenuto necessario e ove presente, la Società di revisione con riguardo alle materie di reciproco interesse;
- f) Incontra, se ritenuto necessario e ove presente, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per le tematiche da questo curate.

Resta inteso che nell'ambito degli autonomi poteri di iniziativa e controllo, l'OdV può istituire tutte le ulteriori attività di reporting ritenute opportune.

In ogni caso, le attività poste in essere dall'OdV e i documenti prodotti non possono essere sindacati da altro organo o struttura aziendale, ferma restando la responsabilità dell'organo gestorio di verificare l'effettivo intervento dell'OdV e la sua adeguatezza.

4.8. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili degli uffici della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito il Modello individua i flussi informativi nei confronti dell'OdV, fermo

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

restando che l'OdV può decidere, nell'ambito della propria autonomia, di istituire in qualsiasi momento ulteriori flussi informativi ritenuti necessari.

Resta inteso che ogni soggetto deve inviare tempestivamente le informazioni, i dati, le notizie e i documenti che l'Organismo di Vigilanza dovesse richiedere nell'ambito delle sue attività di verifica.

I Destinatari possono inviare ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione e al funzionamento del Modello nelle aree di attività a rischio-reato, che può risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

Inoltre, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza qualunque informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello.

A tal fine, l'OdV deve disporre di specifici strumenti di comunicazione che consistono almeno in un indirizzo di posta elettronica e in una cassetta postale per le segnalazioni cartacee, resi noti al personale aziendale ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato al solo Organismo. L'OdV garantisce la riservatezza delle segnalazioni ricevute, anche al fine di evitare ritorsioni.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza valutare la segnalazione e chiedere, se necessario, chiarimenti al segnalante. Potrà finanche convocare l'autore della presunta violazione per chiedere spiegazioni, effettuare qualsiasi tipo di indagine o approfondimento ritenuto necessario.

Accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo la comunica direttamente all'organo di vertice per le successive determinazioni.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza da parte dei Destinatari del Modello:

- modifiche dei documenti del Modello;
- modifiche allo statuto, all'organigramma, alle deleghe/procure conferite;
- irrogazione di sanzioni, sia nei confronti dei dipendenti sia nei confronti degli altri Destinatari, per violazioni del Modello;
- segnalazione di infortuni gravi (i.e. infortuni che prevedono una prognosi superiore ai

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;

- presunte violazioni del Codice Etico;
- ispezioni, accertamenti e visite ad opera della Pubblica Amministrazione;
- situazioni, anche occasionali, nelle quali è stato necessario derogare alle procedure in essere, con indicazione delle motivazioni che hanno condotto ad una deroga;
- suggerimenti o proposte di modifica o aggiornamento del Modello;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti che agiscono in nome e per conto della stessa, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- risultati e conclusioni di commissioni di inchiesta o altre relazioni interne dalla quali emergano ipotesi di responsabilità per reati richiamati dal Modello;
- risultati dell'applicazione dei Sistemi di Gestione certificati e i risultati degli audit da parte di Ente terzo.

L'Organismo di Vigilanza deve documentare la propria attività, predisponendo riscontri scritti per tutte le operazioni effettuate.

La documentazione relativa all'attività dell'Organismo di Vigilanza viene custodita, con modalità tali da garantirne la riservatezza, presso la sede della Società per un periodo non inferiore ad anni 10 (salvo diverse disposizioni di legge).

E' fatto divieto assoluto di accedere, prendere visione, leggere o copiare la documentazione prodotta dall'OdV. La documentazione può essere, infatti, concessa a soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo dietro autorizzazione di questo, salvo ordine dell'autorità.

Per una disamina completa dei flussi, si rimanda all'apposito documento contenuto nel blocco T.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
-----------------------	--	---------------------------------------

SEZIONE QUARTA

5. SISTEMA SANZIONATORIO

5.1. DEFINIZIONE E FUNZIONI

Il sistema sanzionatorio è parte necessaria dei modelli di organizzazione ai sensi del D.Lgs. 231/01, atteso che consente, mediante la punizione dei comportamenti scorretti, di rendere cogenti le disposizioni del modello gestionale e del codice etico.

E' necessario precisare che il sistema sanzionatorio non punisce coloro che commettono uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, bensì colpisce i Destinatari del modello che violano le procedure o i principi di comportamento.

Ne deriva che la sanzione prescinde dall'instaurazione di un processo penale finendo per punire condotte che, pur non costituendo reato, configurano un inadempimento derivante dal rapporto instaurato tra la Società e i Destinatari.

Dal punto di vista oggettivo la trasgressione consiste in una violazione di quanto previsto nella parte generale del modello, nelle singole procedure o nel codice etico. A titolo esemplificativo, si pensi alla mancata esecuzione di una determinata attività secondo il *modus operandi* stabilito, il mancato invio dei flussi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza o ad una molestia nei confronti di un collega.

Dal punto di vista del profilo soggettivo, la trasgressione può essere sia dolosa (volontaria trasgressione del modello, anche preordinata alla commissione di un reato) che colposa (inosservanza del modello per negligenza o imperizia).

5.2. PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLA SANZIONE

Organo competente ad irrogare le sanzioni è il datore di lavoro per quanto concerne i dipendenti e l'organo amministrativo nel caso di soggetti ai quali non può applicarsi la disciplina del rapporto di lavoro di cui alle Sezioni II, III e IV, Titolo II, Libro V del Codice Civile.

Le sanzioni potranno essere applicate:

- Su iniziativa diretta dei soggetti di cui sopra;

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza;
- A seguito di segnalazioni provenienti da soggetti interni o esterni all'Società.

Il soggetto competente ha facoltà di chiedere un parere informale all'Organismo di Vigilanza, finalizzato a meglio determinare la scelta e la graduazione della sanzione. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza è puramente consultivo e di indirizzo, non avendo quest'ultimo poteri di natura disciplinare né poteri sostitutivi.

Indipendentemente dal soggetto destinatario della stessa, la scelta della sanzione non è totalmente discrezionale poiché è commisurata:

- alla gravità della condotta e della trasgressione;
- all'elemento soggettivo riscontrato (dolo o colpa);
- alla posizione ricoperta dal trasgressore (ruoli, responsabilità, autonomia);
- al danno, effettivo o potenziale, subito dall'azienda;
- al livello di pericolo causato;
- alla sussistenza di circostanze aggravanti, anche in relazione a precedenti condotte, sanzionate o non sanzionate;
- alla condivisione di responsabilità con altri soggetti.

In tutti i casi, deve essere data immediata notizia, in forma scritta, all'Organismo di Vigilanza dell'adozione di un qualsiasi provvedimento sanzionatorio.

5.3. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Qualora il dipendente violi le disposizioni del modello si rende inadempiente nei confronti della Società. In particolare, si tratta di inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c., che comporta l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 2106 c.c.

Tuttavia, l'irrogazione delle sanzioni nei confronti del personale dipendente avviene nel rispetto della L. 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto di Lavoratori) ed in particolare del procedimento applicativo descritto dall'art. 7.

L'organo preposto all'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti è il datore di lavoro, titolare del potere disciplinare.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni, nel rispetto del CCNL applicabile:

- a) Provvedimenti conservativi:
 - i)* rimprovero verbale;
 - ii)* ammonizione scritta;
 - iii)* multa;
 - iv)* sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- b) Provvedimenti risolutivi:
 - i)* Licenziamento con preavviso per giustificato motivo;
 - ii)* Licenziamento senza preavviso per giusta causa.

Violazioni e provvedimenti disciplinari devono avere un collegamento funzionale e i secondi devono essere commisurati alle prima:

- a) incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che violi le disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico (inclusi gli altri documenti ivi richiamati) ovvero adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute negli stessi documenti, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società, più nello specifico:
 - i)* Richiamo verbale: lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice etico e di comportamento e delle norme del Modello e del Programma; lieve inosservanza delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni; tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello e del Programma, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali.
 - ii)* Si ha “lieve inosservanza” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

- iii) Ammonizione scritta: inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice etico e di comportamento e delle norme del Modello e del Programma; inosservanza colposa delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni; tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Programma, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali.
- iv) Si ha “inosservanza colposa” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.
- v) Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione: ripetizione di mancanze punibili con l'ammonizione scritta; inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice etico e di comportamento, del Modello e del Programma per le attività a rischio di reato; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello e del Programma; mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza ovvero dal Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, salvo giustificazioni motivate.
- vi) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico non superiore a tre giorni: mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza; inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice etico e di comportamento, del Modello e del Programma; inosservanza ripetuta o grave delle procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni; omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Programma, del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali; ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, del Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza salvo giustificazioni motivate.
- b) incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:
- vii) in riferimento al licenziamento con preavviso, adotti, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

e nel Codice Etico (inclusi gli altri documenti ivi richiamati). In tale comportamento può ravvisarsi una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia riposta dalla Società nei confronti del dipendente stesso (a titolo non esaustivo, un comportamento diretto alla commissione di uno dei reati inclusi nel Decreto, un comportamento volto a dissimulare la commissione di un reato incluso nel Decreto, un comportamento deliberatamente contrario alle misure sancite dal Modello soprattutto se stabilite a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro);

viii)in riferimento al licenziamento senza preavviso, adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento consistente nella grave e/o reiterata violazione delle previsioni del Modello di Organizzazione o del Codice Etico (inclusi gli altri documenti ivi richiamati), ovvero nei casi in cui lo stesso non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto.

In ogni caso, devono essere rispettate le previsioni e le procedure dei CCNL applicabili.

5.4. SANZIONI PER I DIRIGENTI

Qualora la Società decida di nominare dirigenti, questi sono tenuti al rispetto del Modello e del Codice Etico, divenendo, anche in considerazione del loro ruolo, un modello virtuoso per tutto il personale.

Tuttavia, il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria nei confronti del soggetto prescelto: una violazione del Modello o del Codice Etico (inclusi gli altri documenti ivi richiamati) rappresenta un inadempimento del rapporto di lavoro.

L'organo preposto all'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti è il datore di lavoro, titolare del potere disciplinare.

L'irrogazione delle sanzioni nei confronti del personale dipendente avviene nel rispetto della L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), ove applicabile, e in conformità a quanto previsto nel CCNL di riferimento.

E' possibile anche disporre cautelativamente la revoca di eventuali procure affidate al dirigente, fino all'accertamento definitivo dei fatti.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

5.5. SANZIONI PER TERZE PARTI

Per i collaboratori, lavoratori autonomi o altri soggetti esterni l'applicazione del sistema sanzionatorio non può essere immediata data la mancanza del vincolo di subordinazione.

I contratti devono pertanto contenere un esplicito richiamo al rispetto del codice etico e del modello, all'applicabilità del sistema sanzionatorio e apposite clausole risolutive in caso di violazione dei documenti prima citati.

In ogni caso, l'applicazione di una sanzione può comportare la risoluzione del contratto salva la facoltà di richiedere il risarcimento del danno (anche in caso di applicazione di sanzioni ex D.Lgs. 231/01 nei confronti della Società).

5.6. SANZIONI PER GLI AMMINISTRATORI, I MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO E I REVISORI

In ipotesi di violazione del Codice etico o del Modello (inclusi gli altri documenti ivi richiamati) da parte di un amministratore o di un Membro dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo di Controllo, nel primo caso, ovvero l'Organo Amministrativo, nel secondo caso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative.

Nei casi più gravi dovrà essere convocata l'assemblea per i provvedimenti consequenziali fino alla revoca della nomina.

5.7. SANZIONI/ MISURE PER I MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

In caso di violazione del Codice etico o del Modello da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo, sentito l'Organo di Controllo, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dall'organo amministrativo, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico.

In base al tipo di rapporto in essere tra la Società e il componente dell'Organismo, le misure potranno essere quelle previste dai CCNL in quanto applicabili la risoluzione per inadempimento del contratto e, in ogni caso, la revoca dell'incarico.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

5.8. RIFLESSI DEL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE SUL SISTEMA RETRIBUTIVO E PREMIALE.

Il sistema retributivo e premiale della Società contemplerà in modo esplicito il rispetto del Modello quale componente delle condizioni di maturazione di diritti a eventuali premi.

Il sistema sanzionatorio determina quindi riflessi anche in riferimento al sistema premiale adottato dalla Società.

In tale contesto, l'eventuale riconoscimento di premi al raggiungimento di obiettivi di produzione deve ritenersi subordinato alla condizione essenziale di aver rispettato il principio di legalità nello svolgimento delle attività lavorative (o prestazionali), eseguite nell'interesse o a vantaggio della Società, che hanno comportato il raggiungimento degli obiettivi.

Ciò in quanto la Società ripudia comportamenti illeciti o scorretti da parte dei suoi preposti e non ne accetta né i rischi né i benefici. Laddove gli obiettivi siano stati raggiunti utilizzando mezzi illeciti o fraudolenti, i destinatari non avranno diritto ad alcun premio e, laddove lo stesso sia già stato erogato alla data in cui la Società riceve notizia del comportamento deviante del destinatario, la Società stessa – oltre ad applicare le sanzioni del caso - agirà in tutti i modi possibili per ottenere la restituzione dell'ingiustificato arricchimento.

Per tale scopo, il sistema premiale, laddove introdotto, deve essere formalizzato per iscritto, in particolare per quanto concerne obiettivi, corrispettivi e termini di pagamento e deve altresì prevedere espressamente il rispetto della legalità quale condizione necessaria per vedere riconosciuto il raggiungimento dell'obiettivo e il conseguente premio. Salvo applicazione di sanzioni più gravi, il sistema premiale deve prevedere quale criterio di decurtazione del premio maturato:

- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità degli enti e in relazione al Modello;
- la mancata partecipazione a sessioni formative in materia di procedure inerenti l'attività sanitaria o regolamentare, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica e privacy e altre materie per le quali vi è rischio di reato e/o è previsto dal legislatore un obbligo di formazione;
- la violazione di norme del Modello, del Codice etico e di comportamento,

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

di procedure operative richiamate dal Modello stesso.

5.9. WHISTLEBLOWING E SANZIONI

In relazione al sistema di Whistleblowing adottato, la specifica procedura di whistleblowing descrive le sanzioni applicabili.

6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1. DIFFUSIONE INTERNA E FORMAZIONE

Il modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/01 non è un documento destinato al solo vertice aziendale, ma deve essere diffuso il più possibile all'interno della struttura.

Infatti, la prevenzione dei reati si effettua tramite l'indicazione di principi di comportamento e la predisposizione di procedure, che non potrebbero essere applicate se non a seguito di intense attività di formazione ed informazione dei destinatari.

Queste ultime devono essere tarate a seconda del soggetto coinvolto e calibrate in relazione alla funzione che svolge e alle attività che lo riguardano. Si tratta, in altri termini, di informazione e formazione mirata e specifica.

Le attività devono essere svolte sia in fase di assunzione del personale sia durante il rapporto di lavoro, al fine di garantire l'aggiornamento delle competenze e il consolidamento del *modus operandi* sancito nel Modello di organizzazione.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, la Società:

- Affiggerà la parte generale del modello e il codice etico nella bacheca aziendale;
- Invierà una comunicazione scritta a tutto il personale avente ad oggetto l'adozione del modello;
- Distribuirà il Modello e il codice etico a tutto il personale (presente e futuro);
- Pubblicherà il Modello nella rete intranet aziendale.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura dell'organo di vertice della Società presso la sede della stessa, con modalità tali da garantire un facile accesso all'OdV.

Trattandosi di atti interni alla Società, è vietata ogni tipo di diffusione senza esplicita

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
----------------	--	---

autorizzazione.

Per quanto concerne, poi, la formazione, l'ufficio del personale programma la formazione continua di tutto il personale della Società.

A tal fine, la formazione avviene nel rispetto dei seguenti principi:

- Analisi del fabbisogno formativo e definizione di un piano formativo per il personale e i collaboratori;
- Realizzazione degli specifici percorsi formativi sulla scorta dei bisogni rilevati;
- Individuazione di modalità che permettano di tracciare la formazione effettuata;
- Verifica sull'efficacia della formazione erogata.

In generale, una prima formazione viene erogata all'assunzione del destinatario o in sede di instaurazione del rapporto. La formazione viene poi aggiornata periodicamente, nonché in caso di trasferimento, cambio di mansioni, promozioni, modifiche del Modello.

6.2. DIFFUSIONE ESTERNA

Alcuni documenti del modello devono anche essere diffusi all'esterno del contesto aziendale, con lo scopo di garantire la diffusione del modello gestionale a chi intrattiene rapporti con la Società o chi ha intenzione di interfacciarsi con essa.

Per garantire il suddetto fine, la Società:

- Distribuirà la parte generale del modello e il codice etico ai Destinatari (presenti e futuri), unitamente alla eventuale porzione di parte speciale nella quale sono descritte le attività del singolo soggetto;
- Inserirà nei contratti di fornitura o di servizi apposite clausole che obblighino al rispetto del Codice etico o del Modello, nonché prevedano ipotesi di risoluzione del rapporto contrattuale in ipotesi di mancato rispetto dei dettami di simili documenti;
- Pubblicherà sul sito internet della Società la parte generale del modello e il codice etico.

Più nello specifico, il Codice Etico (G01) e il Modello di organizzazione, gestione e controllo – Parte Generale (G02) sono parti pubbliche del modello, che potranno essere diffuse anche a soggetti esterni alla Società, come ad esempio ai clienti e ai fornitori. La Società deciderà come diffondere ulteriormente questi documenti, utilizzando i mezzi ritenuti più opportuni.

nuovapugliatex	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 - Parte Generale -	MOG 231/01 G02 Rev. 01
-----------------------	--	---------------------------------------

7. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1. RESPONSABILITÀ

Costituisce responsabilità dell'organo amministrativo l'adozione del presente Modello. L'organo di vertice adotta il documento con apposita determinazione, da annotare su eventuali libri tenuti dalla Società e con attribuzione di data certa.

7.2. MODIFICHE

La decisione sulla necessità di aggiornare il modello è di competenza esclusiva dell'organo di vertice: quest'ultimo, nell'ambito delle sue attribuzioni, decide i tempi e le modalità di aggiornamento, nel rispetto dell'iter di approvazione descritto nel punto 7.1.