

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

di

Panini srl. - sede legale in Maranello (Mo) alla Via Taruffi n. 70

PARTE PRIMA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti). Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal decreto legislativo 231/2001, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già da tempo aderito: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l'emanazione del d.lgs. 231/2001, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il d.lgs. 231/2001 si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata *"quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente"* (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa,

lunghi dal conseguire ad un'iniziativa privata del singolo, di sovente rientrano nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il d.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall'applicazione di sanzioni pecuniarie, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d'impresa.

La sanzione amministrativa per la società, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, nel contesto di norme di garanzia predisposte dall'ordinamento penale e, solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: in particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e che tale reato sia compiuto nell'*interesse o a vantaggio* della società, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende peraltro anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d.lgs. 231/2001: ciò comporta, ai fini del presente modello organizzativo, la necessità di considerare anche eventuali operazioni che Panini srl (di seguito anche solo "Panini") si trovi a compiere all'estero. Tale aspetto sarà vagliato con particolare attenzione nella seconda parte di questo documento, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità dell'ente collettivo.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, unitamente alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, bisogna sottolineare che deve trattarsi, in primo luogo, di un reato commesso *nell'interesse o a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5, d. lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) *"da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi"* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *"da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"* (cosiddetti sottoposti).

I soggetti richiamati dalla norma in esame sono dunque coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'ente o di sue articolazioni: il legislatore, pertanto, ha voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico", invece che una di tipo "nominalistico", riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione - rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente - delle persone che rivestono le medesime funzioni in una "*unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*": si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di società strutturate su più sedi, e ciò richiede una particolare attenzione al fine di elaborare un modello organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace. Si avrà modo di verificare, nella parte speciale dedicata ai singoli reati, come sia necessario fare in modo che ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Panini sia monitorata, attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

Sempre per ciò che riguarda i soggetti, si è già precisato che la lettera b) dell'art. 5 fa riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale". Al riguardo, la Relazione ministeriale precisa che "la scelta di limitare la responsabilità della *societas* al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale". Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché l'importanza anche del singolo dipendente, nelle scelte e nelle attività dell'ente, acquista sempre maggior rilievo.

Ne consegue, dunque, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le attività svolte da Panini, in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, in ogni caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di vigilanza e controllo interno. Di tali aspetti, come si è detto, il presente modello si occuperà nella sua Parte Seconda.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *oggettivo* tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo *soggettivo*, consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito soggettivo, si identifica con l'individuazione di una *colpa dell'organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato. Tali regole di diligenza costituiscono proprio il contenuto centrale del presente modello organizzativo.

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da Panini, al fine di valutare quali di esse esponano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini coperti da tale fonte normativa. Originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione (art. 25 d.lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al d.lgs. 231/2001 – anche ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati societari (art. 25 *ter*), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 *quater*), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*), ai reati di *market abuse* (*insider trading* e agiotaggio, art. 25 *sexies*). L'intento del legislatore di includere nel decreto del 2001 tutti i crimini che l'ente può commettere è evidente dal costante aumento delle fattispecie “presupposto”; infatti, sono stati introdotti i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 *septies*) nel 2007 – poi modificati dal d.lgs. 81/2008 -, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita (art. 25 *octies*), i reati informatici e di illecito utilizzo dei dati (art. 24 *bis*), i delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*), i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis* 1), i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 *novies*), l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 *decies*), i reati ambientali (art. 25 *undecies*), nonché, da ultimo, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*). Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la l. 16.3.2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

In dettaglio, la responsabilità amministrativa degli enti è prevista per la commissione dei seguenti reati:

1) Reati contro la P.A. (artt. 24 e 25 del Decreto)

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un 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 a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320 e 322 *bis* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.).

Si sottolinea che, per effetto della Legge 6 novembre 2012, n. 190, tra le altre modifiche e integrazioni, quanto segnatamente attiene alla redazione del presente Modello:

- l'articolo 317 c.p. (“Concussione”) e' sostituito dal seguente. “*Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualita' o dei suoi poteri, costringe*

taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilita' e' punito con la reclusione da sei a dodici anni";

- l'articolo 318 c.p. ("Corruzione per l'esercizio della funzione") è sostituito dal seguente. *"Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per se' o per un terzo, denaro o altra utilita' o ne accetta la promessa e' punito con la reclusione da uno a cinque anni"*;
- all'articolo 319 c.p. le parole *"da due a cinque"* sono sostituite dalle parole *"da quattro a otto"*;
- all'articolo 319 *ter*, primo comma, c.p., le parole *"da tre a otto"* sono sostituite con le parole *"da quattro a dieci"*;
- all'articolo 319 *ter*, secondo comma, c.p., la parola *"quattro"* è sostituita dalla parola *"cinque"*;
- dopo l'articolo 319 *ter*, c.p., viene inserito l'articolo 319 quater, c.p. (*"Induzione indebita a dare o promettere utilità"*), secondo cui *"salvo che il fatto costituisca piu' grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualita' o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilita' e' punito con la reclusione da tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi da' o promette denaro o altra utilita' e' punito con la reclusione fino a tre anni"*;
- all'articolo 320, c.p., il primo comma è sostituito dal seguente. *"Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio"*;
- all'articolo 322, primo comma, c.p., le parole *"che riveste la qualita' di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio"* sono sostituite con le parole *"per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri"*;
- all'articolo 322, c.p., il terzo comma è sostituito dalle parole *"la pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilita' per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri"*;
- all'articolo 322 *bis*, secondo comma, c.p., dopo le parole *"le disposizioni degli articoli"* sono inserite le parole *"319 quater, secondo comma"*;
- all'articolo 322 *bis*, c.p., nella rubrica, dopo la parola *"concussione"* sono inserite le parole *"induzione indebita a dare o promettere utilità"*;

2) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (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.);
- 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.);
- 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.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, 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.).

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

La Legge numero 94/2009 del 15/07/2009, con l'articolo 2 comma 29, ha introdotto la responsabilità dell'ente per le seguenti fattispecie delittuose:

- associazione per delinquere (art. 416 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 rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/09);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407 comma 2, lettera a), numero 5).

4) Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 commi 1 e 3 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

L'art. 25 *ter* del d. lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 *ter*, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, comma 2 c.c. (art. 25 *ter*, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente, pur

evidenziando che l'unica pronuncia giurisprudenziale in tema (la sentenza del GIP di Milano, dott. D'Arcangelo, del 3.11.2010, resa nel proc. penale n. 12468/10 R.G. GIP) afferma una diversa, e più conforme alla costituzione, lettura del sistema¹, riteniamo opportuno integrare il modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c., bensì recettizio concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 *bis* T.U.F. (D. Lgs. 58/1998).

Peraltro, in virtù delle novelle legislative introdotte con il d. lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
 - a) le parole: «*o di revisione*» sono soppresse;
 - b) le parole: «*ad altri organi sociali o alle società di revisione*» sono sostituite dalle seguenti: «*o ad altri organi sociali*»;
- sono stati inseriti i nuovi reati di "*falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale*", art. 27 d. lgs. 39/2010 e di "*impedito controllo*", art. 29 del medesimo decreto.

Stante la finalità preventiva degli illeciti penali del presente modello, in via prudenziale - e per le stesse ragioni esposte poco sopra per l'abrogato art. 2623 c.c.²-, è opportuno integrare il modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche per il compimento dei nuovi reati e delle fattispecie così come oggi riformulate.

Inoltre per effetto della sopra citata Legge 6 novembre 2012, n. 190, l'articolo 2635, c.c., è sostituito dal seguente:

- *"Art. 2635 ("Corruzione tra privati") - Salvo che il fatto costituisca piu' grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per se' o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto e' commesso da chi e' sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi dà o promette denaro o altra utilita' alle persone indicate nel primo e nel secondo comma e' punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di societa' con titoli quotati*

¹ Stante il principio di legalità (da intendersi in senso stretto) l'esegesi preferibile rimane quella del rinvio formale, di tal che dovrebbe ritenersi non più presupposto alla responsabilità degli enti il reato ora abrogato. Questa impostazione è corroborata dall'attuale formulazione dell'art. 3 del d. lgs. 231/2001.

² Anche in questo caso riteniamo più corretta e più conforme al principio di legalità l'interpretazione secondo cui il rinvio è formale: per cui i nuovi reati previsti dal d.lgs. 39/2010 restano esclusi dall'ambito applicativo del d.lgs. 231/2001.

in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi”.

5) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)

- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali;
- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento al terrorismo, approvata a New York il 9 dicembre 1999.

6) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto)

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

7) Reati contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 *bis* commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 *quater*1 c.p.).

8) Reati di “abuso di mercato” (art. 25-*sexies* del Decreto)

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.lgs. 24.2.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.lgs. 24.2.1998 n. 58)

9) Reati “transnazionali” (art 24 ter d.lgs. 231/2001, introdotto con legge n. 94/2009 del 15/07/2009, art. 2 comma 29 e art. 10 Legge n. 146/2006)

L’art. 10 L. 16.3.2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell’ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura “transnazionale”, ai sensi dell’art. 3 della medesima legge (si veda più in dettaglio al paragrafo 2.10.6), per i delitti di:

- 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. 23.1.1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- atti diretti a procurare l’ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza, al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 co. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D.Lgs. 25.7.1998 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.).

10) Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

L’art. 300 del d.lgs 81/2008, novellando quanto già inserito dalla Legge n. 123 del 2007, ha introdotto all’interno del d.lgs 231/2001 l’art. 25 *septies*, che prevede l’applicazione di una sanzione in capo all’ente per la commissione dei delitti di:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 comma 3 c.p.)

entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulle tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.

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

L’art. 63, comma 3 del D. Lgs. 231/07 introduce quali reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i delitti di:

- 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.);

novellando il D.Lgs. 231/01 con l’inserimento dell’art. 25-*octies*. I reati di riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita erano già rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 soltanto se realizzati transnazionalmente (ex art. 10 L. 146/06, *supra sub* 9).

12) Criminalità informatica ed illecito trattamento di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

L’art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, ratificando la Convenzione del Consiglio d’Europa sulla criminalità informatica, amplia il novero delle fattispecie di reato che

possono generare la responsabilità dell'ente, introducendo con l'art. 24 *bis* del d. lgs. 231/2001, le seguenti fattispecie:

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

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

Il legislatore ha ampliato il novero dei reati presupposto alle seguenti fattispecie, attraverso l'articolo 15, comma 7 della Legge numero 99/2009 del 23/07/2009:

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

14) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies* del Decreto)

Delitti introdotti con la citata Legge 99/2009 del 23/07/2009 - medesimo articolo: art. 15 comma 7-:

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni ecc.) (artt. 171, 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies*, 171 *octies* della Legge numero 633/1941).

15) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*novies* (rectius: *decies*) del Decreto)

Quest'ultima fattispecie è stata inserita dall'articolo 4 della Legge numero 116/2009:

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

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

Introdotti dal D.lgs 121/2011 del 7 luglio 2011 e, in particolare:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.lgs 152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257 D.lgs 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.lgs 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.lgs 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.lgs 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis* D.lgs 152/2006);
- sanzioni (art. 279 D.lgs 152/2006);
- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 L. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 *bis* L. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, L. 549/1993);
- inquinamento doloso di nave (art. 8 D.lgs 202/2007);
- inquinamento colposo di nave (Art. 9 D.lgs 202/2007).

17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*)

La normativa in oggetto, che ha contribuito ad aumentare il novero dei reati presupposto, è stata introdotta dall'art. 2 del D.Lgs.109/2012 il quale prevede che in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, l'ente che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è soggetto ad una sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di Euro 150.000.

1.2 Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione e di gestione

Agli artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001, il legislatore prevede l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Da tali norme del decreto legislativo, emerge una differenza di disciplina, e di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo un'inversione dell'onere della prova, l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

a) l'organo dirigente abbia 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, sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come si vede, l'adozione di un modello (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità.

La mera adozione del modello da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire nel caso concreto il Consiglio di Amministrazione - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il modello sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del modello, il legislatore, all'art. 6 comma 2 d.lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta mappatura delle attività a rischio);
- 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;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

La caratteristica dell'effettività del modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, d.lgs. 231/2001, richiede:

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

I modelli organizzativi, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del decreto "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati". Occorre, tuttavia, sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle Associazioni di categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei modelli organizzativi ritenuti più idonei.

In ogni caso, va sottolineato, per ciò che riguarda il settore dell'attività di produzione e vendita di prodotti e servizi informatici e tecnologici, che Confindustria, in attuazione di siffatto disposto normativo, ha redatto delle Linee Guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa. Le Linee Guida in parola sono state approvate dal Ministero della Giustizia con d.m. del 4.12.2003. Successivamente, in data 24.05.2004 Confindustria ha pubblicato un aggiornamento delle Linee Guida predette, che sono state definitivamente approvate dal Ministero nel giugno 2004. Infine, le medesime sono state aggiornate il 31.03.2008.

Per la predisposizione del proprio modello di organizzazione e gestione, Panini ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del d.lgs. 231/2001 e successive modifiche, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201, recante il regolamento di esecuzione del d.lgs. 231/2001, delle linee guida predisposte da Confindustria aggiornate al 31 marzo 2008, le quali saranno altresì richiamate nel seguito del presente modello.

PARTE SECONDA

DEFINIZIONI

- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Panini;
- "Codice Etico": codice di condotta aziendale ed etica, contenente i principi etici adottati da Panini;

- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Panini sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Panini, compresi i dirigenti ed i collaboratori coordinati;
- “d.lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Modelli o Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che rientra nell’ambito dei Processi Sensibili, la cui natura può essere commerciale, finanziaria o societaria (ad esempio: riduzioni di capitale, fusioni, scissioni, conferimenti, restituzioni ai soci; ma anche attività d’impresa quotidiana, come vendite, acquisti, rapporti con il personale ecc.);
- “Processi Sensibili”: insieme di attività di Panini nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Organismo di Vigilanza o OdV”: organismo funzionale di Panini, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello ed al relativo aggiornamento, ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- “Organi Sociali”: i componenti degli organi gestori di Panini;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di Panini, quali ad es. fornitori, agenti, partner, sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d’impresa – ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Reati”: i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, previsti dal D.Lgs. 231/2001 (e successive modifiche);
- “Regole e Principi Generali”: le regole ed i principi generali di cui al presente Modello;
- “Whistleblower”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero comunica una violazione del presente modello, del codice etico o della legge.

IL CONTENUTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI PANINI SRL

1. ADOZIONE DEL MODELLO

1.1 Premessa

Panini è una società avente ad oggetto la progettazione, costruzione, manutenzione e riparazione di generatori di vapore e di calore ad olio, nonché di autoclavi in genere e, in particolare, di sterilizzazione e di polimerizzazione.

Inoltre, Panini si occupa della progettazione e costruzione di impianti per centrali termiche e, in ogni caso, di lavorazioni meccaniche.

Per quanto attiene al controllo gestionale, è dirimente che il controllo si manifesti direttamente nell'organo amministrativo della Società, che ne determina le strategie di impresa e ne verifica l'attività, tenendo in primaria considerazione i principi contenuti nel Codice Etico della Società.

1.2 Finalità del Modello

La scelta di Panini di provvedere all'elaborazione di un Modello di organizzazione e gestione, riflette la più ampia politica d'impresa della società, che si esplicita in interventi e iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale ad essa afferente (dal *management* ai lavoratori subordinati) sia tutti i collaboratori esterni ed i *partners*, circa una gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti nonché dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Precise regole interne assolvono alla funzione di organizzare il sistema dei poteri e delle deleghe, di regolamentare e procedimentalizzare le attività svolte all'interno della società, di disciplinare i vari flussi informativi tra le varie funzioni e i vari organi.

In questo quadro, Panini vuole perseguire, attraverso l'adozione del Modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. 231/2001, l'obiettivo di rendere l'insieme di regole e controlli, già esistente, conforme anche alla finalità della prevenzione dei reati indicati dal decreto stesso. Inoltre, la Società vuole sottolineare, nei confronti di tutto il personale e di tutti coloro che con la Società collaborano o hanno rapporti d'affari, che Panini condanna nel modo più assoluto ogni condotta contraria a leggi, regolamenti, o comunque tenuta in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività cui la società si ispira.

In tale ottica, l'adozione del Modello di organizzazione, anche integrando i piani formativi aziendali, assicura l'importante risultato di informare il personale della società ed i collaboratori e *partners* esterni delle gravose sanzioni amministrative applicabili alla società nel caso di commissione di reati, garantendo la prevenzione della commissione di illeciti, anche penali, nell'ambito dell'attività della società mediante il continuo controllo di tutte le aree di attività a rischio e la formazione del personale alla corretta realizzazione dei propri compiti.

1.3 Individuazione delle attività a rischio e definizione dei protocolli: metodologia di lavoro.

Tenendo anche conto delle linee guida elaborate da Confindustria, si è provveduto a costruire ed a sviluppare un Modello di organizzazione orientato attorno alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa dell'azienda, ossia a tutte le reali attività e strutture organizzative della Società - e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in relazione ad esse - avuto appunto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal d.lgs. 231/2001. Si è, cioè, "ritagliato" il Modello organizzativo, più che rispetto a principi generali e astratti, attorno a dette concrete situazioni e strutture organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto riguardo a tutte le loro specificità.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del d.lgs. 231/2001.

1 fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione essenziale

In primo luogo, l'elaborazione del presente Modello ha preso le mosse dalla raccolta e valutazione di tutta la documentazione ufficiale, disponibile presso la Società, relativa a:

- organigramma e ripartizione delle funzioni;
- precedenti processi, condanne o comunque procedimenti subiti dalla società, di qualsivoglia natura giuridica;
- manuale integrato qualità - sicurezza - ambiente;
- procedure di gestione implementate;
- i precedenti accadimenti aziendali rilevanti;
- ogni altra informazione rilevante.

Siffatti documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della Società, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze, funzionale allo svolgimento delle attività rientranti nella fase seguente.

II fase: identificazione delle attività a rischio

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività di Panini, prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni svolte dalla stessa, svolto intervistando i soggetti apicali ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in azienda. Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne sia i precisi contenuti, le concrete modalità operative e la ripartizione delle competenze, sia la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal d.lgs. 231/2001.

In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 sono state identificate mediante un'analisi delle procedure nonché attraverso interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, condotte da più soggetti, con diverse e specifiche competenze, al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività della Società. I risultati degli incontri e dell'attività di *due diligence* protrattasi per alcuni mesi, documentati attraverso verbalizzazioni sintetiche, oltre ad illustrare i contenuti e le modalità operative di ciascuna unità organizzativa, esprimono i concreti profili di rischio di commissione delle ipotesi di reato individuate dal d.lgs. 231/2001. Per ciascuna attività, si è poi provveduto ad indicare le specifiche ragioni di sussistenza o insussistenza di ciascun profilo di rischio.

III fase: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è poi richiesto al soggetto responsabile della gestione delle attività di volta in volta identificate, di illustrare le procedure operative ed i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato. Il risultato di siffatta attività è stato confluito - in versione sintetica - nel report di analisi della situazione.

IV fase: gap analysis

La situazione di rischio e dei relativi presidi emersa dalla compilazione delle schede di cui sopra, è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal d.lgs. 231/2001, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a proporre e concordare con il soggetto responsabile della gestione delle attività a rischio non sufficientemente presidiate, di identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate, ovvero non normativizzate, ma ugualmente rispettate nella pratica operativa.

V fase: definizione dei protocolli

Per ciascuna funzione in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente, si è definito uno o più protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come la più idonea a

governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione. Ciascuno di siffatti protocolli di decisione e gestione dovrà essere formalmente recepito da un ordine di servizio indirizzato alla funzione di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dal Codice Etico che la società già adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che Panini riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti afferenti alla Società.

1.4 Struttura del Modello: sezioni prima e seconda e allegati

In considerazione delle caratteristiche sopra esposte, il presente Modello si compone di una parte prima, volta ad illustrare le finalità e i contenuti del d.lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento. La parte seconda, invece, costituisce il cuore del Modello e si riferisce ai suoi contenuti: dall'individuazione delle attività a rischio, alla definizione dei protocolli, alle caratteristiche e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ai flussi informativi, all'attività di formazione e informazione, al sistema disciplinare, all'aggiornamento del Modello.

Il Modello si completa con i suoi allegati, anche su supporto informatico, - che ne costituiscono parte integrante -:

1. Organigramma aggiornato.
2. Manuale integrato Qualità – Sicurezza - Ambiente.
3. Sistema di gestione dei dati riservati.
4. Codice etico.

Questi documenti sono conservati accuratamente, sotto il controllo dell'Organismo di Vigilanza, unitamente ad un originale del presente modello e sono comunque visibili a tutti i soggetti destinatari, contattando, senza formalità, il citato Organismo o l'Ufficio personale. Il Modello organizzativo è fisicamente disponibile costantemente in azienda presso l'Ufficio personale che ne conosce la dislocazione, e, richiesto, ne autorizza la consultazione registrandone l'accesso. Gli allegati, così come il Modello organizzativo in versione integrale, sono disponibili su apposito indirizzo Intranet e su supporti magnetici custoditi dall'Ufficio personale.

1.5 Destinatari

Come illustrato più sopra, il Modello è indirizzato a tutto il personale di Panini che si trovi a svolgere le attività identificate a rischio. Le disposizioni contenute nel Modello devono, dunque, essere rispettate dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della società, e dai lavoratori subordinati, opportunamente formati e informati circa i contenuti del Modello medesimo, secondo le modalità pure indicate dal presente.

Al fine di garantire una efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il presente Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti, ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Panini per la realizzazione delle proprie attività. Il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente diverso dalla società ad attenersi ai principi del Modello nell'attività che riguarda l'impresa.

Rispetto ai Partner ed alle altre società controllate e collegate a Panini, si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi con stabili vincoli contrattuali - svolga un'adeguata procedura di *due diligence*. Segnatamente, tale attività di controllo dovrà essere volta a verificare la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti (soci e amministratori), la situazione finanziaria, la competenza tecnica per rendere il servizio oggetto del contratto, i maggiori clienti con cui opera ed i rapporti con le autorità pubbliche.

2. ORGANIGRAMMA E PROCESSI SENSIBILI DI PANINI SRL

2.1 Struttura organizzativa, di gestione e di controllo di Panini srl

...omissis...

2.2 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa come disciplinata dall'art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001 prevede, quale elemento di fondamentale importanza, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (OdV), interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In relazione all'identificazione dell'Organismo di Vigilanza e all'esigenza di attuare efficacemente il Modello, si è deciso di nominare un Organismo di Vigilanza secondo i principi qui dappresso descritti.

Il d.lgs. 231/2001, in virtù delle modifiche normative apportate dall'art. 1, comma 82, della legge finanziaria del 2005, stabilisce che l'OdV può essere sia monosoggettivo che plurisoggettivo.

Panini ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un OdV plurisoggettivo, composto da tre soggetti qualificati professionalmente proprio nelle aree di maggior rischio di reato, di cui due esterni all'ente e tutti dotati dei requisiti di legge.

Tale soluzione è stata ritenuta la più adatta, sulla base delle caratteristiche della propria struttura organizzativa, a garantire l'effettività dei controlli cui l'OdV è istituzionalmente preposto.

Si è inoltre deciso che la nomina dei membri dell'OdV, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del CdA. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida di Confindustria e comunque garantendo sempre che l'OdV sia connotato dai seguenti requisiti:

a) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV, da considerarsi come unità di staff a sé stante nella struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica, prevedendo che, nello svolgimento delle sue funzioni, l'OdV risponda solo al massimo vertice gerarchico.

Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dei componenti dell'OdV, in modo da assicurare ad essi un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a loro danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà – in special modo – *infra* al punto c).

A tal fine, il CdA sarà adeguatamente informato circa le valutazioni sulla performance professionale complessiva e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV; il medesimo organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

b) Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e consulenziale (e.g. gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e del sistema informatico) e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal d.lgs. 231/2001. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

I componenti dell'OdV, devono possedere, oltre alle competenze tecniche sopra descritte, ulteriori requisiti soggettivi formali, quali l'onorabilità, l'assenza di conflitti d'interessi e di rapporti di parentela con gli organi sociali e con il vertice, il non essere mai stati imputati in procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal d.lgs. 231/2001.

Ciò al fine di garantire ulteriormente l'obiettività di giudizio richiesta dal compito.

Inoltre, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con i membri del CdA e soggetti apicali in genere di Panini;
- conflitti d'interesse, anche potenziali, con Panini, tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di quote societarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su Panini;
- funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero alla instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al d.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

c) Continuità d'azione

L'OdV deve:

- lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
- essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta tutta da soggetti indipendenti (siano essi interni - nel senso anzidetto - od esterni)

rispetto all'organo amministrativo di Panini, in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;

- curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
- non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede e minarne l'obiettività di giudizio.

Sul piano soggettivo, i membri dell'OdV devono essere dotati dei requisiti di professionalità e onorabilità. Tali soggetti, in virtù dell'attività che sono chiamati a svolgere, devono essere dotati delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e quindi forniti di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotati della necessaria cultura legale (societaria, penale, civile, processuale e amministrativa) contabile e gestionale. I membri dell'OdV dovranno, inoltre, garantire l'onorabilità, la massima affidabilità e l'assenza di ogni posizione di conflitto (a titolo esemplificativo, avere relazioni di parentela con gli organi sociali ed i vertici aziendali o, comunque, conflitti di interesse). Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di particolari professionalità, da reperirsi anche all'esterno della società, che potranno fornire all'uopo un utile supporto tecnico e specialistico.

Al fine di assicurare la necessaria stabilità e continuità d'azione al predetto Organismo, si prevede che i membri rivestiranno tale ruolo per un periodo consistente: anni 3 (tre) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

In tale periodo il loro compenso, stabilito dal CdA al momento della loro nomina, non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal CdA.

La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche interventi di ristrutturazione organizzativa di Panini, mediante apposita delibera dell'organo amministrativo.

L'OdV è nominato dal CdA di Panini.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determineranno l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

Se nel corso dell'incarico vengono a mancare uno o più componenti dell'OdV, il CdA provvede tempestivamente alla sostituzione degli stessi.

Il suddetto Organismo potrà comunque operare, in via temporanea, anche se di esso sia rimasto in carica un solo componente.

Contestualmente alla nomina dell'OdV, si è deciso di incaricare ogni manager (o apicale) Responsabile delle singole aree funzionali (di seguito anche solo: Responsabili di Funzione) - individuati sulla base dell'organigramma di Panini - del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del Modello e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo secondo un piano di formazione specificamente inerente il presente modello validato dall'OdV stesso, sono stati individuati nelle persone che abbiano la responsabilità operativa di ciascun settore di attività della società nel quale sono state riconosciute sussistenti ipotesi di rischio di commissione dei reati individuati dalla legge, e che hanno contribuito alla definizione dei protocolli idonei a presidiare siffatti rischi. La loro attività, comunque, non sostituisce integralmente quella dell'OdV, che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul Modello organizzativo, attività svolta con l'ausilio dei detti Responsabili.

In particolare tali soggetti sono stati individuati nei responsabili delle seguenti funzioni:

- Presidente CdA;
- Direttore Generale;
- Progettazione;
- Commerciale;
- Lavori Esterni;
- Amministrazione;
- Qualità - Sicurezza - Ambiente;
- Personale;
- Magazzino.

Sono altresì considerati alla stregua di *managers* apicali dell'ente, tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe conferite dal vertice aziendale ed ogni altra persona che operi in qualità di apicale nella Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento nonché la responsabilizzazione dei citati *managers* Responsabili di Funzione, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, ha come obiettivo quello di realizzare una garanzia più concreta, e perciò più efficace, dell'effettiva attuazione del Modello, in quanto tali soggetti costituiscono strutturalmente un fondamentale anello di congiunzione, operativo e informativo, tra l'OdV e le concrete unità operative nell'ambito delle quali sono stati individuati profili di rischio.

L'attività dei *managers* Responsabili di Funzione costituisce la miglior possibilità di adempimento dell'obbligo di attuare efficacemente il Modello, dal momento che gli stessi sono i soggetti che meglio possono consentire un effettivo ausilio ai fini dell'adempimento dell'obbligo di vigilanza, considerato che essi conoscono, meglio di chiunque altro, l'operatività concreta ed il funzionamento delle attività individuate nelle aree a rischio da loro presidiate.

Ciascun *manager* Responsabile di Funzione è quindi obbligato a riportare all'OdV tutte le notizie utili al fine di meglio consentire all'OdV stesso il rispetto e l'adempimento dei propri obblighi di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello ed in ordine alle esigenze di adeguamento dello stesso.

L'OdV provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa concordata tra i membri che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge ed alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

Inoltre, poiché la gestione piramidale dei flussi informativi, circa la presenza di aree a rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001, costituisce a propria volta un *processo sensibile*, in grado di frustrare l'adempimento degli obblighi di vigilanza conferiti all'OdV, quest'ultimo provvederà ad adottare efficaci meccanismi di *whistleblowing protection*, provvedendo cioè ad istituire delle linee fax e/o delle caselle di posta cartacea ed elettronica alle quali ogni dipendente, anche in forma anonima e riservata, potrà trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del Modello organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato.

2.3 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal d.lgs. 231/2001 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello;
- proporre l'aggiornamento del Modello stesso.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

...omissis...

2.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza non riporta in linea gerarchica a nessuna funzione all'interno della Società.

Il *Reporting* dell'OdV si svolge, su base continuativa, nei confronti del CdA.

Inoltre, annualmente, l'OdV elabora una relazione scritta per l'organo amministrativo, contenente indicazioni sull'attività svolta (con succinta indicazione dei controlli effettuati e dell'esito dei medesimi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili, ecc.) e, ogni anno, in funzione delle evidenze emerse nel corso dell'anno precedente l'OdV elabora un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Nel caso in cui l'OdV riscontri delle anomalie o criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la segnalazione dovrà essere indirizzata a uno degli altri soggetti di cui sopra.

L'attività di *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;

- le modifiche apportate al modello o le proposte di modifica del medesimo;
- le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti in Panini, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri tra l'OdV e i soggetti referenti devono essere verbalizzati, e le copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni e i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

2.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

2.5.1 Obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il d.lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascuna parte che concorre a costituire il Modello.

All'OdV possono essere comunicate anche tutte le preoccupazioni riguardo la violazione di procedure che potrebbero condurre alla realizzazione, ipotetica, di un qualsivoglia reato.

Specificamente, con il presente modello sono istituiti una serie di obblighi, gravanti su tutto il personale di Panini, in primo luogo, sui manager Responsabili di Funzione.

In particolare, tutti i Responsabili delle singole Aree Operative tengono informato l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

Inoltre, l'OdV deve ricevere copia dei report periodici in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in modo da essere tempestivamente informato circa eventuali violazioni delle prescrizioni antinfortunistiche del Modello organizzativo.

L'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisca, qualora la natura della segnalazione lo richieda, la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi da parte dei vertici aziendali nei confronti del segnalante (*whistleblower protection*).

...omissis...

2.5.2 *Whistleblower protection* (protezione delle segnalazioni)

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto un dipendente che segnala una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà utilizzare le procedure interne di Panini, conformi alla legge, predisposte per risolvere e conciliare le vertenze del personale.

Panini si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

Panini non potrà tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal Codice Etico).

Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello.

Un dipendente che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo.

Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Le procedure interne di Panini dovranno prevedere un sistema di protezione delle segnalazioni conferme al presente modello, il cui responsabile è l'OdV.

Panini incoraggia tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il manager responsabile di funzione prima di seguire le normali procedure di *Whistleblowing*, salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di Funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all' OdV ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi all'OdV.

I Consulenti e i Partner, in relazione all'attività svolta con Panini, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i dipendenti devono fornire le seguenti informazioni, che confluiranno in un apposito documento redatto dall'OdV:

- la descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, ecc.);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta preoccupante;
- l'indicazione di tutti gli elementi che possano confermare che il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- il modo in cui è venuto a conoscenza del fatto/della situazione oggetto della segnalazione;
- l'esistenza di testimoni;
- se, in precedenza, ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Ove possibile e non controindicato, il dipendente che effettua la segnalazione deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

Segnalazione diretta. Riservatezza

...omissis...

Segnalazioni anonime

...omissis...

Problematiche controverse relative alla contabilità o all'auditing. Gestione di una segnalazione

...omissis...

2.6. Il sistema disciplinare

2.6.1 Funzione del sistema disciplinare

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal d.lgs. 231/2001, è necessario che il Modello organizzativo individui e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dall'impresa, alla lettera e) espressamente prevede che l'impresa ha l'onere di *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello”*.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione, e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal d.lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare di cui al d.lgs. 231/2001 è esercitato, su delibera consultiva dell'OdV, dal CdA.

Tutte le disposizioni del presente capo sono espone in luogo idoneo, visibile ed accessibile ai destinatari. Le medesime previsioni sono oggetto di comunicazione alle parti interessate secondo le disposizioni di legge ed a cura dell'OdV o dell'Ufficio del Personale.

2.6.2 Sanzioni applicabili ai Dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti, soggetti al CCNL Industria Metalmeccanica, delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori - in conformità alle procedure di cui all'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui all'articolo 8, Titolo VII del suddetto CCNL, ossia:

...omissis...

2.6.3 Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto da parte dei Dirigenti, delle prescrizioni indicate nel Modello, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità a quanto stabilito dal CCNL per i dirigenti industriali applicato da Panini.

...omissis...

2.6.4 Sanzioni applicabili nei rapporti con collaboratori esterni e partner

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal d.lgs. 231/2001, sono istituite previsioni da utilizzarsi quale disciplina dei rapporti con i collaboratori esterni ed i Partner commerciali.

...omissis...

2.6.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

...omissis...

2.6.6 Sanzioni nei confronti dei Sindaci

...omissis...

2.6.7 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili, in maniera esemplificativa ma non esaustiva, che rappresentano una violazione del presente Modello sono le seguenti:

- violazione, da parte del dipendente, di procedure interne previste dal Modello (ad es.: mancata osservanza delle procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV di informazioni rilevanti, omissione di controlli, ecc.), ovvero adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del Modello;
- violazione di procedure interne previste dal Modello, o adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di comportamenti difformi rispetto alle prescrizioni del Modello stesso che esponano la Società al rischio di commissione di uno dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte difformi rispetto alle prescrizioni del presente modello, e diretti in modo non equivoco alla realizzazione di uno o più reati;
- adozione, nello svolgimento di attività connesse ai processi sensibili, di condotte palesemente difformi rispetto alle regole del presente Modello, tali da determinare la concreta applicazione a carico della società, delle sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della

stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al d.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile del personale.

Solo quest'ultimo ha la responsabilità della concreta applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra descritti, su eventuale segnalazione dell'OdV, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta oggetto del rimprovero.

2.7 Aggiornamento del Modello organizzativo

Come ricordato nel paragrafo 2.3, per espressa previsione dell'art. 6, comma 1, lett. a), d.lgs. 231/2001, l'adozione e la efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità dell'organo dirigente dell'ente.

Tenuto conto della peculiare struttura organizzativa di Panini, nonché dei principi ispiratori della disciplina dettata dal d.lgs. 231/2001, il potere di aggiornare il Modello è affidato direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Compete, pertanto, all'OdV il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello, previo impulso e delega scritta del CdA, secondo quanto previsto nel presente Modello, compito che dovrà essere attuato anche mediante l'attività di collaborazione dei manager Responsabili delle singole Funzioni.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati nel d.lgs. 231/2001.

2.8 Informazione e formazione del personale

2.8.1 Informazione rivolta al personale

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni.

Secondo quanto disposto dalle linee guida di Confindustria, l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

A tal fine, il Modello è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della sua adozione, a seguito di modifiche o aggiornamenti e, comunque, periodicamente. Altresì, verrà permanentemente messo a disposizione di tutti i destinatari in forma cartacea o elettronica, dandone idonea comunicazione al personale e preannunciando al contempo specifici corsi di formazione al riguardo.

Infine l'OdV, insieme al competente Responsabile di Funzione, determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del Modello organizzativo, del Codice Etico e delle loro modifiche o integrazioni.

2.8.2 Formazione del personale

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale di Panini:

- ai Responsabili delle singole Funzioni un momento formativo nel quale vengono illustrati i contenuti della legge, vengono approfondite le previsioni contenute nel Modello adottato da Panini, vengono identificate le responsabilità ed i reati rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001. Inoltre i Responsabili delle singole Funzioni vengono messi in grado di gestire una prima informativa sull'argomento, da rivolgere a tutto il restante personale;
- i Responsabili delle singole Aree Operative rilasceranno una dichiarazione di presa visione del Modello Organizzativo con l'impegno di conformarsi e renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione, che verrà conservata a cura dell'Ufficio del Personale;
- una copia cartacea del Modello ex d.lgs. 231/2001 è custodita in un'apposita area dedicata sulla rete locale informatica ovvero in un luogo fisico.

Qualora emergesse la necessità di chiarimenti o approfondimenti, ci si potrà rivolgere ai Responsabili delle singole Funzioni per una pronta risposta.

L'OdV inserisce nel piano di formazione aziendale, coordinandosi con le competenti funzioni aziendali e soprattutto con riguardo alla materia della sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione di tutto il personale sull'adozione e sull'implementazione del Modello organizzativo, almeno indicando ai dipendenti i presidi ed i protocolli rilevanti per la mansione svolta ivi previsti, il sistema di *whistleblowing protection* adottato, nonché le relative sanzioni in caso di violazione.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione dei neo-inseriti e di coloro che, pur facendo già parte del personale, siano chiamati a ricoprire nuovi incarichi. A tali risorse sarà richiesto di firmare apposita dichiarazione di presa visione del Modello organizzativo (se non già ottenuta).

2.9 I processi sensibili di Panini S.r.l.

Dall'analisi dei rischi effettuata in Panini S.r.l. ai fini del d.lgs. 231/2001 con le modalità di cui sopra, la cui documentazione è custodita a cura dell'OdV, è emerso che i processi sensibili della Società - allo stato - riguardano principalmente le seguenti tipologie di reati:

...omissis...

2.10 Delle singole fattispecie rilevanti

...omissis...

3. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' SENSIBILI E DELLE PROCEDURE IDONEE AD IMPEDIRE LA REALIZZAZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Il presente paragrafo si riferisce ai comportamenti che possono essere posti in essere dai dipendenti di Panini S.r.l., dai suoi consulenti e partners, come già definiti sopra nel presente modello organizzativo.

Obiettivo di questa prima parte del paragrafo è indicare i presidi minimi dell'organizzazione aziendale volti a prevenire la commissione di tutti i reati.

Ciò comporta quantomeno che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dal modello organizzativo, al fine di prevenire il verificarsi dei reati che possono far scattare la responsabilità amministrativa della Società.

Nello specifico, il presente paragrafo ha lo scopo di:

- a) indicare i principi procedurali che i dipendenti, i consulenti e partners di Panini S.r.l. sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del modello organizzativo;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, i principi cui devono ispirarsi gli strumenti esecutivi necessari per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

Le procedure di dettaglio, frutto dell'implementazione nelle operazioni quotidiane e delle altre attività svolte nell'ente, sono definite nei protocolli operativi, nelle procedure del Sistema di gestione Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e regolamenti interni adottati ad implementazione dei presidi indicati in questa parte del modello.

In particolare, con riferimento alle aree di attività cosiddette sensibili, la Società ha individuato una serie di principi cardine (derivanti dal Codice Etico), che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione ai reati da prevenire.

Tali principi appaiono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria ed sono ritenute dalla Società ragionevolmente idonee anche a prevenire i reati richiamati dal Decreto. Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali, con speciale riguardo a quelle sensibili.

I predetti principi costituiscono anche il riferimento sulla base del quale vengono redatti i presidi idonei ad evitare la commissione di reati, nonché i relativi protocolli aziendali e le procedure operative.

...omissis...

Allegati

...omissis...