

**IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/2001 DI**

**PUGNOCHIUSO S.R.L.**

**PARTE GENERALE**

*Adottato dal CdA di Pugnochiuso S.r.l.  
con delibera del 13 gennaio 2025*

## INDICE

ALLEGATI.....	3
DEFINIZIONI.....	5
PARTE GENERALE.....	9
SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO .....	9
1.1 La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231/2001 .....	9
1.2 I reati presupposto alla responsabilità degli enti <i>ex</i> D.lgs. n. 231/2001 .....	12
1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il Gruppo Marcegaglia.....	16
a) La commissione di un Reato.....	17
b) Il soggetto attivo .....	17
c) Interesse o vantaggio.....	18
1.3.1 Pugnochiuso e il Gruppo Marcegaglia .....	19
1.4 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione .....	20
1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo .....	21
1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse .....	22
1.6 Linee Guida di Confindustria .....	23
1.7 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 .....	23
SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	23
2.1 La scelta di Pugnochiuso di dotarsi del Modello previsto dal D.lgs. n. 231/2001 .....	23
2.1.1 Presentazione della Società .....	24
2.2 Finalità del Modello .....	24
2.3 Elementi fondamentali del Modello .....	25
2.4 Destinatari del Modello organizzativo .....	25
SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	26
3.1 Azioni poste in essere da Pugnochiuso per la diffusione del proprio Modello .....	26
3.1.1 Informativa al Personale Interno .....	27
3.2. Il primo strumento di efficace adozione del Modello da parte della società: .....	27
la formazione .....	27
3.2.1 Attività minime previste per la formazione .....	27
SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO .....	28
4.1. Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	28
a) Autonomia e indipendenza .....	29
b) Professionalità.....	29
c) Continuità d'azione.....	30

d) Onorabilità.....	31
4.1.1 Nomina e durata in carica dell’Organismo di Vigilanza.....	31
4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione.....	32
4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	33
4.2.1 Prerogative e risorse dell’OdV .....	35
4.3 Reporting dell’Organismo di Vigilanza .....	36
4.4 Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza .....	36
4.5 Regolamento dell’Organismo di Vigilanza .....	38
<b>SEZIONE V. CANALI DI SEGNALEAZIONE E PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWING .....</b>	<b>38</b>
5.1 Protezione delle segnalazioni.....	38
a) Riservatezza .....	40
b) Garanzie procedurali.....	41
c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all’OdV.....	42
5.1.1 Segnalazioni anonime .....	42
<b>SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>42</b>
6.1 Funzione del sistema disciplinare .....	42
6.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti .....	43
6.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti.....	45
6.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori.....	45
6.5 Sistema sanzionatorio previsto per il Sindaco Unico .....	46
6.6 Sistema sanzionatorio previsto per Consulenti, collaboratori e partners .....	46
6.7 Sistema sanzionatorio previsto per l’OdV in tema di normativa sul <i>whistleblowing</i> .....	46
6.8 Sistema sanzionatorio in relazione alle attività rese con Contratto di Corporate Services o in generale con contratto di outsourcing.....	46

## ALLEGATI

1) Elenco Reati;

2) Codice Etico;

3) Visura societaria;

4) Deleghe e procure in essere;

5) Organigramma società;

**6) Metodologia di *Risk analysis*;**

**7) Tabella *Risk Analysis* della Società;**

## DEFINIZIONI

- “Autore del reato”: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all’interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commette uno dei Reati presupposto alla responsabilità amministrativa dell’ente;
- “Beneficiario”: Pugnochiuso, quando usufruisce dei Servizi forniti dal *Service Provider* in forza del Contratto Corporate Services stipulato con Albarella S.r.l. e con Holding S.r.l.;
- “CCNL”: contratto collettivo nazionale del Turismo attualmente in vigore, applicato da Pugnochiuso;
- “Codice Ambiente o Testo Unico Ambiente”: D.lgs. n. 152 del 03 aprile 2006;
- “Codice Etico”: testo contenente i diritti e i doveri morali di Pugnochiuso che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all’attività aziendale;
- “Collaboratori non continuativi”: soggetti impegnati in Pugnochiuso per incarichi temporanei o per periodi limitati nel tempo;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Pugnochiuso sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione, nonché quei soggetti esterni all’organizzazione aziendale che prestano attività di consulenza e assistenza di ogni tipo nell’interesse di Pugnochiuso;
- “Contratto *Corporate Service*”: contratto di fornitura avente ad oggetto i Servizi con il quale il *Service provider* si impegna a garantire i Servizi nei confronti del Beneficiario, contenente, altresì, le clausole relative all’applicazione del Modello adottato dal *Service Provider* alle predette operazioni di fornitura dei Servizi;
- “Responsabile del Personale”: soggetto responsabile delle risorse umane di Pugnochiuso;
- “Destinatari del Modello”: tutti i soggetti coinvolti nell’attività produttiva di Pugnochiuso, ivi inclusi tutti i dipendenti, il personale interno, il personale afferente ad altre società del gruppo, i collaboratori, anche non continuativi e gli *stakeholders*;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Pugnochiuso, compresi i dirigenti e i collaboratori non occasionali;
- “D.lgs. 231/2001 o Decreto”: il Decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “D.lgs. 24/2023”: il Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, di “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", c.d. "whistleblowing";*

- *"due diligence"*: attività di controllo e confronto della documentazione inerente ad una determinata società;
- *"D.V.R."*: Documento di valutazione dei rischi previsto dall'art. 28 D. lgs. 81/2008;
- *"e-learning"*: metodologia di insegnamento e apprendimento che coinvolge sia l'insegnante che l'apprendista, mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici;
- *"Fornitori continuativi"*: soggetti che hanno rapporti di fornitura continuativa di beni o servizi con Pugnochiuso;
- *"funzione aziendale"*: comparto di Pugnochiuso cui è devoluta una singola attività unitariamente intesa o un singolo ramo dell'oggetto sociale di Pugnochiuso;
- *"Gruppo Marcegaglia"*: gruppo di società facente capo alla società finanziaria *holding* Marcegaglia Holding S.r.l.;
- *"Interlocutori esterni"*: tutte le persone (fisiche e giuridiche) che hanno, a qualsiasi titolo, rapporti collaborativi con il Gruppo al fine di perseguire l'oggetto sociale;
- *"Pugnochiuso"*: Pugnochiuso S.r.l.;
- *"Modello" o "Modello Organizzativo"*: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;
- *"Organismo di Vigilanza o OdV"*: organismo interno a Pugnochiuso, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 e alla verifica del suo costante aggiornamento;
- *"Organi sociali"*: i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco Unico di Pugnochiuso;
- *"outsourcing"*: tutte le forniture di beni e servizi che la società richiede a terzi soggetti, interni o esterni al Gruppo Marcegaglia;
- *"P.A."*: tutti quegli enti giuridici o società controllate da enti pubblici economici e non che sono definiti come Pubblica Amministrazione, secondo disposizioni di legge vigenti;
- *"Parte Generale"*: Parte generale del Modello recante i principi generali del medesimo e il

funzionamento dell'Organismo di Vigilanza;

- “Parte Speciale”: Parte speciale del Modello recante la metodologia di *Risk Analysis* adottata per i Processi Sensibili e le relative procedure adottate per prevenire in concreto detti rischi;
- “Partner”: controparti contrattuali di Pugnochiuso, quali, ad esempio, fornitori, consulenti, agenti e clienti sia persone fisiche che persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma stabile di collaborazione (associazione temporanea d'impresa – ati, *joint venture*, consorzi, etc);
- “Personale afferente ad altre società del gruppo”: soggetti apicali, collaboratori, dipendenti, consulenti o collaboratori, anche non continuativi, che fanno capo ad altre società del Gruppo Marcegaglia;
- “Personale interno”: personale addetto alle attività svolte da Pugnochiuso, ivi inclusi i soggetti apicali, i soggetti sottoposti all'altrui direzione e, infine, i dipendenti o collaboratori, a qualunque titolo organici alla struttura della società;
- “Piano annuale”: programma annuale di verifiche dell'efficacia e dello stato di attuazione del Modello, regolato dall'Organismo di Vigilanza nominato;
- “Processi sensibili”: un insieme di attività di Pugnochiuso nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei reati - presupposto ai fini della responsabilità degli enti da reato *ex* D.lgs. 231/01;
- “Reati”: i singoli reati richiamati dagli artt. 24 e seguenti del D.lgs. 231/2001, quindi, uno dei reati presupposti alla responsabilità amministrativa degli enti;
- “Responsabile dei Canali interni di segnalazione”: il responsabile, interno o esterno, dotato di autonomia e indipendenza e nominato ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 24/2023, al quale è conferito l'incarico di processare le segnalazioni ricevute tramite i canali interni di segnalazione c.d. “*whistleblowing*”;
- “Responsabile di Funzione”: soggetto responsabile di una area funzionale identificata come significativa all'esito dell'analisi dei rischi, individuato sulla base dell'organigramma di Pugnochiuso;
- “*Risk assesment*”: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività eseguita da Pugnochiuso finalizzata ad individuare, succesivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli Reati;
- “R.L.S.”: Responsabile della sicurezza incaricato dai lavoratori come identificato nel Testo

Unico Sicurezza;

- “R.S.P.P.”: Responsabile del servizio di prevenzione e protezione come identificato nel Testo Unico Sicurezza;
- “Service Provider”: Albarella, società appartenente al Gruppo Marcegaglia che fornisce i Servizi al Beneficiario (Pugnochiuso) in forza di apposito Contratto *Corporate Services*;
- “Servizi”: attività rese dal *Service Provider* in favore del Beneficiario;
- “Soggetti apicali”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, ricoprono incarichi di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente ovvero di un’unità organizzativa dotata di sufficiente autonomia finanziaria e funzionale, nonché quei soggetti che, di fatto, gestiscono o controllano l’ente;
- “soggetti sottoposti all’altrui direzione”: soggetti che, secondo quanto previsto dall’art. 5 del D.lgs. 231/2001, dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali;
- “*stakeholders*”: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interessi di Pugnochiuso;
- “Testo Unico Sicurezza”: Testo Unico di cui al D.lgs. n. 81 del 09 aprile 2008 e successive modifiche;
- “*whistleblower*”: soggetto che riferisce una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente Modello, del Codice Etico o la potenziale commissione di Reati. La Società attua la disciplina inerente alla gestione delle segnalazioni e alla protezione del segnalante in piena compatibilità con il D.lgs. 24/2023.



# PARTE GENERALE

## IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

### SEZIONE I: QUADRO NORMATIVO

#### **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 in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa derivante da reato 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, *etc.*) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di condotte illecite mirate a perseguire l’interesse della compagine societaria.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal [Decreto](#) legislativo n. 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. n. 231/2001](#), il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti dai summenzionati strumenti normativi sovranazionali, di fonte internazionale e comunitaria, i quali avevano sollecitato gli Stati membri alla introduzione, nel diritto interno, di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio in grado di contrastare la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il [D.lgs. n. 231/2001](#) si inserisce, dunque, in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi, quantomeno europei – istituisce la responsabilità para-penale 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 da reato degli enti nasce dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, 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 l’applicazione di sanzioni amministrative, consegue al reato e il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il [D.lgs. n. 231/2001](#) contiene un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando un sistema di quote, alle quali si aggiungono, per i reati più gravi e qualora siano integrati i requisiti enucleati dall’art. 13, misure interdittive, tra cui la sospensione o la 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. Nei casi più gravi, le sanzioni interdittive possono giungere alla imposizione del divieto di esercitare la stessa attività d’impresa, allorché l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

La sanzione amministrativa a carico dell’ente, tuttavia, può essere applicata esclusivamente dal giudice penale, previo accertamento della sussistenza di tutti i presupposti per il riconoscimento della responsabilità da reato, da attuarsi nell’ambito di un procedimento penale e sotto l’egida delle medesime garanzie che l’ordinamento giuridico riconosce all’imputato persona fisica. Deve, quindi, essere appurato che sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia stato commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente (c.d. reati presupposto) e che tale reato sia stato compiuto nell’**interesse** o a **vantaggio** della società, da parte di un [soggetto apicale](#) oppure da un soggetto sottoposto all’altrui direzione e coordinamento, che siano parte dell’ente. È bene evidenziare che, qualora l’autore del reato abbia agito perseguendo il proprio **esclusivo** vantaggio (o quello di un soggetto terzo rispetto all’ente), nessuna responsabilità è passibile di insorgere in capo all’ente, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

I potenziali soggetti attivi del reato presupposto alla responsabilità degli enti, secondo quanto specificato dall’art. 5 del Decreto, sono:

- a) *“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) *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)” (cosiddetti soggetti sottoposti all’altrui direzione).*

I soggetti richiamati dalla normativa in esame sono 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”<sup>1</sup>, anziché una di tipo “nominalistico”, riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta dal singolo soggetto operante in seno all’ente, piuttosto che alla qualifica della quale il medesimo sia formalmente investito.

---

<sup>1</sup> Per “funzionalistico” si deve intendere quell’approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore del reato.

Preme 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 stabilimenti. Ciò richiede una particolare attenzione, al fine di elaborare un [Modello](#) organizzativo che si riveli, nella prassi, realmente efficace e idoneo a prevenire la manifestazione di condotte illecite entro ogni partizione organizzativa e strutturale della Società. È, quindi, necessario che la Parte Speciale del Modello, dedicata all'analisi dei protocolli elaborati rispetto alle singole categorie di reato, esprima presidi preventivi in relazione ad ogni singola figura professionale potenzialmente a rischio di commissione dei reati in Pugnochiuso, prevedendo che l'attività svolta dalla medesima sia monitorata. Tale necessità viene gestita attraverso la predisposizione di opportune procedure, al fine di assicurare un idoneo controllo e una effettiva vigilanza sulle attività "sensibili", nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal [D.lgs. n. 231/2001](#).

Sempre con riferimento ai potenziali soggetti attivi del reato presupposto, 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 al Decreto ha precisato che *"la scelta di limitare la responsabilità della società 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 incoerente la scelta di escludere la responsabilità dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da un dipendente soggetto all'altrui controllo e direzione; dall'altro, le realtà economiche moderne sono caratterizzate da una evidente frammentazione dei processi operativi e decisionali, di talché, acquista sempre maggior rilievo l'importanza anche del singolo dipendente nei processi decisionali e nelle attività dell'ente.

Ciò impone, come è facile comprendere, una dettagliata analisi delle singole procedure attraverso le quali si esplicano le diverse attività svolte da [Pugnochiuso](#), in modo tale da poter predisporre efficaci presidi di controllo, in grado di impedire la commissione dei reati o determinarne, nel denegato caso, una rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

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 assenza o inefficacia 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.

Infine, è bene evidenziare che la responsabilità da reato degli enti si estende anche agli

illeciti commessi all'estero, purché ad indagare gli stessi non proceda l'Autorità Giudiziaria dello Stato sul cui territorio è stato commesso il fatto e sempre che ricorrano le condizioni previste dal [D.lgs. n. 231/2001](#).

## 1.2 I reati presupposto alla responsabilità degli enti *ex* D.lgs. n. 231/2001

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte da [Pugnochiuso](#), al fine di valutare quali di esse esponcano l'ente alla possibile commissione dei reati previsti dal [D.lgs. n. 231/2001](#), è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 [D.lgs. n. 231/2001](#)) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24 [D.lgs. 231/2001](#)). In seguito, è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi e integrativi del [D.lgs. n. 231/2001](#) – anche ad altre categorie di reati.

In particolare, ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 *bis*); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter*). Sul punto, si precisa che, con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016, è stato introdotto nel Codice penale il nuovo reato di “*traffico illecito di organi prelevati da persona vivente*” *ex* art. 601 *bis* c.p. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell’*“Associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi”*, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente, ai sensi del Decreto (art. 24 *ter* D.lgs. 231/2001 – Delitti di criminalità organizzata); ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 *bis*), ai reati contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*- 1), ai reati societari (art. 25 *ter*); sul punto, la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 *ter* del Decreto.

Da ultimo, con il D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato riformulato il reato di “*Corruzione tra privati*” *ex* art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di “*istigazione alla corruzione tra privati*”, previsto all'art. 2635 *bis* c.c. e inserito l'art. 2635 *ter* c.c. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti *ex* D.lgs 231/2001, in quanto è stato modificato l'art. 25 *ter* del Decreto alla lettera s-*bis*) come di seguito indicato: «*per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.*»; ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*), alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*-1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*). In riferimento all'art. 25 *quinquies*, con Legge n. 199 del 29.10.2016, è stato riformulato l'art. 603 *bis* c.p. “*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*” e detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs 231/2001 nella categoria in esame del Decreto.

Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e aggio, 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 successivamente

introdotti i reati di lesioni e omicidio colposo commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di 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, autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 *octies*); 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, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 *undecies*) e il reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*), da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

Con l'art. 5 della Legge Europea 2017, è stata introdotta la categoria di Reati (art. 25 *terdecies*) nel Decreto 231 contro il razzismo e la xenofobia.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.lgs 231/2001 è stato introdotto quale ulteriore reato presupposto *ex* D.lgs 231/2001 (nell'art. 25 D.lgs 231/2001) il delitto di "Traffico di influenze illecite" *ex* art. 346 *bis* c.p.

Dopodiché, sono stati introdotti l'art. 25 *quaterdecies* nel Decreto 231 in materia di illeciti sportivi (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 *quinquiesdecies* ( Reati tributari) con conversione in legge del Decreto fiscale (Legge 157/2019).

Successivamente, con l'intervento riformatore volto a dare attuazione alla Direttiva UE 2017/1371, operato tramite l'adozione del D.lgs. n. 75/2020 (in vigore a partire dal 30 luglio 2020), il legislatore ha provveduto ad inserire, all'art. 25 *sexiesdecies*, i reati di contrabbando. Oltre ciò, la riforma ha ampliato il novero dei reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) e dei reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies*), il tutto nell'ottica del potenziamento dei presidi degli interessi fiscali dell'Unione Europea.

Con il D.lgs. 184/2021, il legislatore ha inserito all'art. 25 *octies*.1 una nuova categoria di reati presupposto, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Da ultimo, con la legge 9 marzo 2022, n. 22 (*Disposizione in materia di reati contro il patrimonio culturale*), sono state introdotte due ulteriori categorie di reato presupposto rilevanti in termini di responsabilità degli enti da reati: art. 25-*septiesdecies* "Reati contro il patrimonio culturale" e art. 25-*duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto 2023, n. 105, ha poi inserito nuovi reati presupposto nel D.lgs. 231/01. In particolare, la riforma ha introdotto nel Decreto 231 gli illeciti presupposto di "Turbata libertà degli incanti" (art. 353 c.p.) e "Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti" (art. 353-bis c.p.), che sono stati inseriti nell'art. 24 del D.lgs. 231/01 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), e quello di "Trasferimento fraudolento di valori" (art. 512-bis c.p.), inserito all'art. 25-*octies*.1 (delitti in materia di pagamenti con strumenti diversi dal contante).

Da ultimo, la Legge n. 206/2023 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2023, n. 300), recante "Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del *made in Italy*", ha ampliato l'ambito di applicazione del reato di cui all'art. 517 c.p. (*Vendita di prodotti*

*industriali con segni mendaci*), fattispecie già rilevante per la responsabilità degli enti, ai sensi dell'art. 25-bis.1 D.lgs. n. 231/2001. La fattispecie punisce ora anche “*chiunque detiene per la vendita*” il bene contraffatto e non più soltanto chi lo commercializzi.

In data 14 giugno 2024, è stato approvato il D.lgs. n. 87 (c.d. “*Decreto Sanzioni Tributarie*”), in attuazione della Legge Delega n. 111 del 9 agosto 2023, il quale ha apportato modifiche all'art. 10 *quater* del D.lgs. n. 74/2000, di cui all'art. 25 *quinquiesdecies* del D.lgs. n. 231/2001. In particolare, è stata introdotta una clausola di esclusione della punibilità dell'illecito di cui al comma 1 della medesima disposizione, nel caso in cui l'omesso versamento di somme dovute, indebitamente portate in compensazione non è punibile ove, anche per ragioni di natura tecnica delle valutazioni, sussistano condizioni di obiettiva incertezza in ordine agli specifici elementi o alle particolari qualità che fondano la spettanza del credito.

La legge n. 90/2024, rubricata “*Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e dei reati informatici*”, ha apportato modifiche ai reati *ex artt.* 615 *ter*, 615 *quater*, 617 *quater*, 617 *quinquies*, 617 *sexies*, 623 *quater*, 635 *bis*, 635 *ter*, 635 *quater*, 635 *quinquies*, 640 *ter* c.p. e ha introdotto gli artt. 617 *bis*, 635 *quater* 1 e 629 c.p. (c.d. “*estorsione informatica*”) nel novero dei reati presupposto *ex art.* 24 *bis* del D.lgs. n. 231/2001.

La legge n. 112 del 8 agosto 2024 ha introdotto la nuova fattispecie di reato di “*Indebita destinazione di denaro o di cose mobili*”, prevista e punita dall'art. 314 *bis* c.p., inserita nel novero dei reati presupposto *ex art.* 24 del D.lgs. n. 231/2001.

Inoltre, la legge n. 114 del 9 agosto 2024, rubricata “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare*”, ha abrogato il reato di “*Abuso d'Ufficio*” *ex art.* 323 c.p. e ha apportato modifiche al testo della norma *ex art.* 346 *bis* c.p., rubricato, “*traffico di influenze illecite*”, entrambi di rilevanza 231, ai sensi dell'art. 25 del D.lgs. n. 231/2001.

In data 3 ottobre 2024, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. n. 141 del 26 settembre 2024, recante “*Disposizioni internazionali complementari al Codice doganale dell'Unione e revisione del sistema sanzionatorio in materia di accise e altre imposte indirette sulla produzione e i consumi*”. Il cuore della riforma è rappresentato dall'Allegato 1 del Decreto, che apporta modifiche e, in generale, armonizza il sistema doganale nazionale alla normativa europea, definitivamente abrogando il Testo Unico delle Leggi Doganali.

Il D.L. 9 agosto 2024 n. 113 (convertito nella Legge n. 143/2024), che ha introdotto l'illecito disciplinato dall'art. 174 *sexies* della legge sul Diritto d'Autore nel novero dei reati presupposto *ex art.* 25 *novies* del D.lgs. n. 231/2001. La norma, in particolare, sanziona penalmente i prestatori di servizio di accesso alla rete che, in ragione dell'attività prestata, siano venuti a conoscenza della commissione ovvero tentata commissione di illeciti in violazione del Diritto d'Autore o delle fattispecie criminose *ex artt.* 615 *ter* e 640 *ter* c.p. e abbiano omesso di darne tempestivo avviso all'Autorità giudiziaria.



Il D.L. 16 settembre 2024, n. 131 (convertito in Legge n. 166/2024), ha apportato modifiche agli artt. 171 *bis*, 171 *ter*, 171 *septies* e 181 *bis* della Legge n. 633/1941, facenti parte del novero dei reati presupposto, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001. Tra le modifiche più rilevanti, v'è la liberalizzazione del settore della gestione collettiva dei diritti d'autore permettendo l'ingresso nel relativo Mercato anche alle entità di gestione indipendenti, eliminando, così, l'obbligo di utilizzo del contrassegno SIAE. Per l'effetto, è stato esteso l'ambito oggettivo di applicazione dei reati commessi in violazione del Diritto d'Autore, sì da ricomprendersi anche i contrassegni apposti da organismi di gestione collettiva o dalle entità di gestione indipendenti.

Il D.L. 11 ottobre 2024, n. 145 (convertito in Legge n. 187/2024), recante "*Disposizioni urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale, nonché dei relativi procedimenti giurisdizionali*", ha apportato modifiche agli artt. 18 *ter* e 22 del T.U. Immigrazione, facenti parte del novero dei reati presupposto alla responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 25 *duodecies* del D.lgs. n. 231/2001. Le norme in questione potenziano le tutele concesse ai cosiddetti lavoratori "sommersi", garantendo loro la concessione di un permesso di soggiorno da parte del Questore, ove collaborino con l'Autorità giudiziaria al contrasto dei fenomeni di sfruttamento e caporalato in loro danno.

Oltre alle disposizioni del decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reati; tra esse, si segnala la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente illeciti transnazionali penalmente rilevanti.

La scelta del Legislatore, quindi, è stata quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione di alcuni reati già previsti dal Codice penale e da altre leggi, la cui puntuale indicazione è contenuta in un separato documento (**All. 1 - Elenco Reati**), parte integrante del presente [Modello](#).

Di seguito saranno indicate solo le categorie di Reati richiamate dagli artt. 24 e seguenti del Decreto.

- 1) **Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24);**
- 2) **Reati inerenti alla criminalità informatica e all'illecito trattamento di dati (art. 24 *bis*);**
- 3) **Delitti di criminalità organizzata (art 24 *ter*);**
- 4) **Reati contro la P.A. (art. 25);**
- 5) **Reati di falso nummario e contro l'industria e il commercio (artt. 25 *bis* e 25 *bis.1*);**
- 6) **Reati societari (art. 25 *ter*);**
- 7) **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 *quater*);**

- 8) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 *quinques* e 25 *quater*. 1);
- 9) Reati di “abuso di mercato” (art. 25 *sexies*);
- 10) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro (art. 25 *septies*);
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 *octies*);
- 12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1);
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art 25 *novies*);
- 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- 15) Reati ambientali (art. 25 *undecies*);
- 16) Reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*);
- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*);
- 18) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*);
- 19) Reati tributari (25 *quinqüesdecies*);
- 20) Reati di contrabbando (25 *sexiesdecies*);
- 21) Reati contro il patrimonio culturale (25 *septiesdecies*);
- 22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (25 *duodevicies*).

### 1.3 Il D.lgs. n. 231/2001 all'interno dei gruppi di imprese. Il [Gruppo Marcegaglia](#)

Il [D.lgs. n. 231 del 2001](#), limitandosi ad individuare i presupposti e la disciplina della responsabilità degli enti derivante da reato, nulla prevede in materia di eventuale responsabilità dei gruppi di società.

Sulla scorta di tale silenzio, al fine di poter meglio comprendere, come e a quali condizioni, possa propagarsi la responsabilità penale *ex* [D.lgs 231/2001](#) anche ad altre imprese del gruppo, ipotesi che astrattamente potrebbe riguardare il [Gruppo Marcegaglia](#), occorre fare riferimento alle indicazioni fornite sul punto dalla giurisprudenza e dalla dottrina.

In primo luogo, per un corretto approccio sistematico si prende le mosse dal rilievo che, perché possa sussistere la responsabilità *ex* [D.lgs n. 231/2001](#) di una società, è sempre



necessario che sussistano, contemporaneamente, le condizioni già sopra descritte (*cfr.* Par. 1.1 sezione I):

- A) un [Reato](#);
- B) il soggetto attivo;
- C) interesse e vantaggio.

Alla luce di quanto sopra, anche per poter ipotizzare la responsabilità di gruppo è richiesta la presenza di tutte e tre le sopra citate condizioni.

Da ciò consegue che per poter affermare una responsabilità “infragruppo” non è sufficiente evocare l’appartenenza al gruppo o parlare di un generico “interesse di gruppo”, anzi, per poter configurare l’addebito della capogruppo o di altra società del gruppo, occorre, per ciascuna di esse, la verifica della sussistenza di tutte le condizioni di legge<sup>2</sup>.

Il principio di legalità richiamato dall’art. 2, [D.lgs. n. 231/2001](#), e quello di personalità della responsabilità *ex* art. 27 della nostra Costituzione, escludono che possa essere chiamata a rispondere dell’illecito *ex* [D.lgs. n. 231/2001](#) una società, pur appartenente al medesimo gruppo, i cui vertici o [dipendenti](#) non abbiano commesso un Reato nell’interesse o vantaggio della società stessa.<sup>3</sup>

a) La commissione di un [Reato](#)

Uno dei presupposti perché possa sussistere una responsabilità ai sensi del [D.lgs. n. 231/2001](#) è anzitutto la commissione di uno dei [Reati](#) previsti dal [Decreto](#).

b) Il soggetto attivo

Quanto al secondo presupposto, affinché si possa ipotizzare una risalita di responsabilità ad altre società del gruppo, nella piena osservanza dei requisiti posti dal [D.lgs. n. 231/2001](#), deve necessariamente sussistere un collegamento soggettivo qualificato tra l’autore della condotta illecita e l’altra società.

E pertanto, l’esenzione di responsabilità è possibile qualora l’autore della condotta criminosa sia inquadrato in più società facenti parte del medesimo gruppo, e abbia agito avendo un ruolo qualificato di diritto all’interno di tutte le società coinvolte (e, quindi, sia di quella direttamente coinvolta nella realizzazione del reato sia della capogruppo o dell’altra società facente parte del medesimo gruppo).

Analogo discorso deve farsi allorquando, con l’agente “qualificato” che ha agito per la società del gruppo, abbia “concorso” altro soggetto, a sua volta “qualificato” rispetto alla capogruppo o ad altra società del gruppo.

In ogni caso, si impone che l’individuo resosi responsabile del reato rivesta una qualifica

---

<sup>2</sup> Il Consiglio di Stato, Sez. III, nel parere reso in data 11 gennaio 2005, ha chiarito che i gruppi societari, anche se comprendono società legate da forme di collegamento o controllo, sono pur sempre costituiti da “distinti soggetti giuridici” che rappresentano altrettanti differenti centri di imputazione di situazioni giuridiche soggettive, sicché, la rilevanza del gruppo non può prospettarsi al di fuori dei casi e dei modi previsti dalla legge.

<sup>3</sup> Sul punto, è chiara la sentenza della Corte di Cassazione, S.U., 24 aprile - 18 settembre 2014 n. 38343, relativa alla vicenda ThyssenKrupp A.S.T. S.p.A, ove è stato affermato con chiarezza che, in ambito di responsabilità penale-amministrativa *ex* D.lgs. n. 231/2001, debbono trovare applicazione il principio della responsabilità per fatto proprio e quello di colpevolezza, confermando, quindi, indirettamente l’impossibilità di estensione di responsabilità correlate solo alla mera appartenenza ad un “gruppo societario”.

apicale o dirigenziale sia nella società direttamente coinvolta, oltre che in quella controllante o collegata.

Diversamente, laddove lo stesso reato sia posto in essere in concorso tra più soggetti, è richiesto, dalla giurisprudenza e dalla dottrina<sup>4</sup>, che ciascuno di essi occupi posizioni apicali nelle rispettive società ed enti.

Anche per questo aspetto vale la sopra indicata specificazione secondo cui non è sufficiente un generico riferimento al contesto di “gruppo”, essendo, invece, richiesta la dimostrazione della sussistenza di un concorso di persone nel reato verificatosi in concreto. Più precisamente, la qualifica e il ruolo di “apicale” in capo ai soggetti coinvolti nell’azione criminosa deve contraddistinguere sia il correo afferente alla società controllante coinvolta che quello afferente alla società controllata.

Più precisamente, la figura e il ruolo apicale dei soggetti coinvolti nel reato deve riguardare sia il correo appartenente alla società controllante coinvolta che quello appartenente a quella controllata.

In altri termini, secondo l’orientamento della Suprema Corte<sup>5</sup> anche la *holding* o altre società del gruppo possono rispondere *ex D.lgs. n. 231/2001* se “*il soggetto che agisce per conto delle stesse concorre con il soggetto che commette il reato*”: non è, invece, sufficiente un generico riferimento al gruppo per affermare la responsabilità amministrativa della capogruppo o di altra società del gruppo.

Inoltre, la Corte di Cassazione ha precisato che non è possibile desumere l’estensione della responsabilità amministrativa ad altro ente sulla base della mera esistenza di una relazione di controllo o di collegamento societario nell’assenza, invece, di un preciso coinvolgimento della capogruppo o di altre società del gruppo nella consumazione dei reati-presupposto<sup>6</sup>.

È opportuno precisare che il soggetto c.d. “qualificato” deve svolgere effettivamente un ruolo direttivo e amministrativo, di talchè ben possono assumere rilevanza, a tal fine, anche gli amministratori o direttori c.d. “di fatto”.

### c) Interesse o vantaggio

Come sopra anticipato, non è sufficiente l’appartenenza della società al gruppo, né un generico riferimento all’ “interesse del gruppo” per poter affermare la responsabilità del medesimo come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e, coerentemente, trova un sostegno anche nella dottrina più autorevole che evidenzia la necessità di arginare una indiscriminata diffusione ed estensione della responsabilità dell’ente.

Da ultimo, pertanto, per poter ipotizzare la responsabilità in capo ad una o più consociate del gruppo, deve essere provato che l’illecito-presupposto sia stato commesso anche nell’interesse o a vantaggio della società controllante o dell’altra società del gruppo coinvolta.

La sussistenza di tale interesse, come definito dalla giurisprudenza di legittimità<sup>7</sup>, potendo

---

<sup>4</sup> Citate in nota nel presente paragrafo.

<sup>5</sup> Corte Cassazione, Sezione V Penale, 18 gennaio 2011, in *CED* n. 249820.

<sup>6</sup> Corte Cassazione, Sezione VI Penale, 20 dicembre 2013-21 gennaio 2014, n. 2658, ove, nell’ambito nella vicenda I.L.V.A., ha annullato il provvedimento di sequestro di beni che aveva colpito il patrimonio di diverse società collegate, in difetto di una esplicita individuazione dei criteri di imputazione della responsabilità.

<sup>7</sup> Corte Cassazione, Sezione V Penale, n. 24583/2011.

esso consistere anche in un'utilità non necessariamente di natura patrimoniale, deve essere dimostrata in concreto.

In altri termini, non può operare alcun automatismo nell'estensione della responsabilità dell'ente, poiché non si può ipotizzare la sussistenza di una posizione di garanzia in capo ad un'altra società finanche controllante, nei confronti della consociata.

Nemmeno può assumere rilevanza quanto previsto dagli artt. 2497 e 2634 c.c., dei quali:

- il primo disciplina la direzione e il coordinamento delle società, introducendo l'esimente dalla responsabilità qualora certe operazioni abbiano causato un risultato complessivo che possa ritenersi utile avuto riguardo al c.d. interesse del gruppo;
- il secondo articolo prevede il reato di infedeltà patrimoniale che non può certo essere esteso in automatico anche agli amministratori della società controllante.

Tutte le esposte considerazioni sono utili ai fini della predisposizione del [Modello](#) organizzativo di [Pugnochiuso](#).

Infatti, il [Modello](#) prevede l'adozione di procedure di monitoraggio su tutte le operazioni infragruppo e sulle modalità di attuazione dei contratti di servizio, con specifico riferimento alle attività che sono realizzate tramite [outsourcing](#).

Quest'ultime devono essere regolamentate con idonei contratti, il cui contenuto disciplini la modalità di conoscenza e il rispetto del [Modello](#) di [Pugnochiuso](#), prevedendo le relative sanzioni disciplinari.

Parimenti importante è la predisposizione di apposite regole all'interno dei modelli organizzativi di tutte le singole società del [Gruppo](#), le quali siano idonee a garantire la trasparenza di tali attività e a definire i criteri minimi di condotta rispettosa della legge.

### 1.3.1 [Pugnochiuso](#) e il [Gruppo Marcegaglia](#)

Alla luce di quanto evidenziato nel precedente paragrafo, la potenziale estensione di responsabilità ex [D.lgs. n. 231/2001](#) all'interno del [Gruppo](#) è stata oggetto di attenta analisi per la redazione del presente [Modello](#).

La prima valutazione effettuata riguarda l'effettiva rischiosità di tale estensione concreta di responsabilità nella realtà di [Pugnochiuso](#).

La conclusione a riguardo è orientata a ritenere non particolarmente elevato il rischio di una estensione della responsabilità all'interno del Gruppo, in considerazione del fatto che la società Albarella che detiene parte delle quote societarie di [Pugnochiuso](#), è dotata di un [Codice etico](#) e di Modello Organizzativo ex [D.lgs. n. 231/2001](#) e ha posto in essere tutte le procedure e i protocolli idonei alla prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

Pertanto, esiste già una autonoma regolamentazione e un controllo delle azioni della società partecipante, volte a prevenire i [Reati](#).

Le quote residuali sono detenute dalla famiglia Marcegaglia.

Parimenti, la Capogruppo Marcegaglia Holding S.r.l., che eroga servizi *Corporate*, in favore di [Pugnochiuso](#), è dotata di un proprio Modello Organizzativo. La Holding, peraltro, non impiega personale dipendente; il rischio di risalita della responsabilità ai sensi del [D.lgs. n.](#)

231/2001, dunque, è particolarmente basso e adeguatamente presidiato.

Ancora, tutte le altre società del [Gruppo](#) che, nell'eventualità dovessero operare con [Pugnochiuso](#), sono parimenti dotate di un [Modello organizzativo](#).

In sintesi, esistono baluardi interni alla Società e agli altri enti del [Gruppo](#) volti a prevenire i [Reati](#) in parola e il rischio di risalita alla Società partecipante o, comunque, di estensione alle altre società afferenti al Gruppo della responsabilità *ex* D.lgs. n. 231/2001 è adeguatamente presidiato.

Cionondimeno, nel presente [Modello](#), sono indicati alcuni presidi specifici volti a mitigare ulteriormente la potenziale commissione di un reato all'interno del [Gruppo Marcegaglia](#).

#### **1.4 Esenzione dalla responsabilità: il Modello di organizzazione e di gestione**

Agli artt. 6 e 7 del [D.lgs. n. 231/2001](#), il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace [Modello](#) di organizzazione e di gestione, il quale sia idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Da tali norme del [Decreto](#), 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 ricorrano le seguenti circostanze:

- 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 monitorare 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.

Ne consegue che l'adozione di un [Modello](#) (o di più modelli) costituisce un'opportunità che il legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità derivante da reato a suo carico.

La mera adozione del [Modello](#) da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, vale a dire il Consiglio di Amministrazione di [Pugnochiuso](#) – non è, 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. n. 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.

Il Comma 2-*bis* dell'art. 6 prevede, inoltre, che ai fini dell'idoneità preventiva del Modello gli enti debbano sviluppare e mettere a disposizione del personale operante i canali di segnalazione interna, come disciplinati ai sensi del [Decreto legislativo del 10 marzo 2023](#), n. 24, attuativo della Direttiva (UE) 1937/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

La caratteristica dell'effettività del [Modello](#) è, invece, legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell'art. 7, comma 4, [D.lgs. n. 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 ad adempiere alla funzione preventiva.

Le caratteristiche proprie di [Pugnochiuso](#) consentono di fare riferimento, in genere, alle Linee Guida di Confidustria, di cui si dirà a breve, derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

### 1.5 La difesa in giudizio dell'ente: i principi operativi e l'approccio applicativo

Come già si è evidenziato, la sede di accertamento giudiziale della responsabilità degli enti da reato è il Procedimento Penale. La disciplina degli aspetti processuali e quella dei diritti

riconosciuti all'ente quale soggetto incolpato in un procedimento penale sono contenuti nel Capo III del [D.lgs. n. 231/2001](#) (artt. 34 e seguenti). La normativa prevede espressamente che, nei confronti dell'ente, trovano applicazione le disposizioni di cui al Codice di procedura penale, ivi incluse quelle che riconoscono garanzie processuali in favore dell'imputato-persona fisica, che sono estese, ove compatibili, anche all'ente-persona giuridica (art. 35 del Decreto).

### 1.5.1 La rappresentanza dell'ente in giudizio: la risoluzione dei conflitti di interesse

L'art. 39 del [D.lgs. n. 231/2001](#) disciplina specificamente i profili di rappresentanza processuale dell'ente, nonché la problematica legata alla nomina del difensore della persona giuridica nel procedimento penale. In particolare, la norma dispone che l'ente partecipa al procedimento penale tramite il proprio Legale Rappresentante, *“salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

Ed invero, nel corso di un procedimento penale sussiste il rischio di insorgenza di un **conflitto di interesse** tra la difesa del Legale Rappresentante e quella dell'Ente. Tale problematica, prevista dal legislatore, si manifesta allorché il Legale Rappresentante sia indagato/imputato per l'illecito presupposto dal quale è derivata anche l'iscrizione/incolpazione a carico della persona giuridica da esso rappresentata. In tale circostanza, ben può emergere una inconciliabilità tra le esigenze difensive del Legale Rappresentante e quelle dell'Ente. Hanno espressamente affermato le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 33041 del 2015, che, in tale circostanza, è giustificato il sospetto che l'atto di nomina del difensore di fiducia dell'ente indagato, formalizzato dal legale rappresentante a sua volta indagato, possa essere *“produttivo di effetti potenzialmente dannosi sul piano delle scelte strategiche della difesa dell'ente che potrebbero trovarsi in rotta di collisione con divergenti strategie della difesa del legale rappresentante indagato”*. La Corte di Cassazione ha ulteriormente specificato, con la sentenza n. 32110 del 2023, che l'ente è chiamato all'interno del proprio Modello organizzativo, a prevedere - in caso di procedimento penale che veda, al contempo, l'incolpazione dell'ente e l'imputazione a carico del Legale Rappresentante per l'illecito presupposto - le modalità di nomina del proprio difensore, per prevenire la manifestazione di un conflitto di interesse di natura processuale tra le rispettive esigenze difensive. Sicché, la normativa e la giurisprudenza di legittimità dispongono, in tutela della persona giuridica, che quest'ultima **non possa essere rappresentata in giudizio dal Legale Rappresentante coimputato**. Pertanto, il Legale Rappresentante imputato **non avrà la facoltà di nominare il difensore dell'Ente nel procedimento**.

Nel caso dovesse verificarsi quanto qui sopra illustrato, al fine di prevenire l'emersione di un *vulnus* di tutela nella propria difesa processuale, la presente Società dispone che il Legale Rappresentante **si astenga dalla nomina del difensore dell'Ente**, e proceda alla nomina del difensore dell'Ente per il tramite di altro proprio responsabile, munito di specifica Procura a rappresentare in giudizio l'Ente stesso, quale ad esempio un membro del Consiglio di



Amministrazione, non in conflitto. Qualora non sia possibile individuare tale soggetto, l'assemblea provvede, senza ritardo, a nominare un **Procuratore *ad hoc***, conferendo a quest'ultimo il potere di rappresentanza in giudizio. In ogni caso, il rappresentante dell'ente non in conflitto **provvederà alla nomina del difensore processuale dell'Ente**, che verrà identificato in un **avvocato penalista esperto in materia di responsabilità degli enti da reato**. Inoltre, è previsto che il difensore dell'Ente dovrà essere individuato in professionista **diverso e terzo** rispetto a quello incaricato di curare la difesa processuale del Legale Rappresentante imputato nel medesimo procedimento o in relazione ai medesimi fatti.

## 1.6 Linee Guida di Confindustria

Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex [Decreto legislativo n. 231/2001](#) forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un [Modello](#) organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel [Decreto](#), consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Nella predisposizione del presente [Modello](#), [Pugnochiuso](#) si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 6 comma n. 3 del [Decreto](#).

Tale scelta è stata dettata dall'esigenza di individuare le migliori procedure per prevenire la commissione dei [Reati](#).

Si tiene ad evidenziare che, proprio seguendo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, il [Modello](#) tiene conto delle peculiarità, della realtà produttiva e della struttura organizzativa di [Pugnochiuso](#).

## 1.7 Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

I Principi consolidati sono stati emanati da CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria nel giugno 2021 e riportati in sintesi, per quanto qui d'interesse, le principali modalità di elaborazione dei modelli organizzativi. Nella predisposizione del presente Modello, [Pugnochiuso](#) ha tenuto conto anche di questi principi, ad integrazione di quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria.

## SEZIONE II: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2.1 La scelta di [Pugnochiuso](#) di dotarsi del [Modello](#) previsto dal [D.lgs. n. 231/2001](#)

La scelta di [Pugnochiuso](#) di dotarsi di un Modello di organizzazione e gestione ex [D.lgs. n. 231/01](#) si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i [Destinatari del Modello](#) ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica negli affari e nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, scopo principale del [Modello](#) è l'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento, nonché di attività di controllo, al fine

di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal [Decreto](#).

### 2.1.1 Presentazione della Società

[Pugnochiuso](#) è una società del Gruppo che opera nel settore turistico. Nell'oggetto sociale è anche prevista la compravendita, permuta di beni immobili, di urbanizzazione e lottizzazione di terreni, di costruzione di immobili di qualsiasi genere. La società ha anche quale oggetto sociale quello di costruire ed arredare alberghi, bar, ristoranti e complessi turistici. La società è attiva nell'ambito della gestione delle attività turistiche con due diversi resort, uno denominato Pugnochiuso Resort ed ubicato all'interno del Parco Nazionale del Gargano, in Vieste (FO), l'altro, denominato Le Tonnare Village, ubicato in Stintino (SS).

### 2.2 Finalità del [Modello](#)

Come già si è accennato, il presente documento ha la funzione di circoscrivere e coordinare il sistema - strutturale ed organico - delle procedure e delle attività di controllo (preventive, contestuali e *post factum*) finalizzato, a sua volta, al contenimento del rischio di commissione di [Reati](#) all'interno dell'ente. Ciò mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi di controllo.

I principi contenuti nel presente [Modello](#) devono condurre, da un lato, a diffondere una piena consapevolezza, in capo a potenziali [autori del reato](#), della presenza di un rischio di commissione di illeciti passibile di manifestarsi nel contesto della propria area di attività. Dall'altro lato, il [Modello](#) ha anche la funzione di portare ad evidenza come la commissione di illeciti risulti essere fortemente contraria, in ogni caso, agli interessi ed alla filosofia imprenditoriale di Pugnochiuso, anche qualora la Società stessa potrebbe trarne un vantaggio economico o qualsivoglia altra tipologia. Di più, grazie allo sviluppo di un monitoraggio costante sulle attività a rischio, il [Modello](#) intende consentire a Pugnochiuso di identificare con efficacia eventuali *deficit* organizzativi oppure comportamenti contrari alla legge e, di conseguenza, reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la possibile consumazione di un [Reato](#).

Tra le prime finalità del [Modello](#) vi è quella di sviluppare la consapevolezza negli [Organi Sociali](#), [Dipendenti](#), [Consulenti](#), [Partner](#) e tutti gli altri *stakeholders* che operino per conto o nell'interesse della Società, nell'ambito delle attività più rischiose, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del [Codice Etico](#) e alle altre norme e procedure aziendali (oltre alla legge, ovviamente) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Pertanto, è bene evidenziare che Pugnochiuso reputa ogni comportamento illecito possibilmente attuato dai [Destinatari](#) censurabile e biasimevole; la Società non tollera, in



alcuna misura, che al proprio interno vengano poste in essere condotte avverse alla legge, al [Codice Etico](#) e al presente [Modello](#) organizzativo. La Società si riserva la facoltà di sanzionare eventuali trasgressioni di tali principi operativi, in coerenza con le disposizioni indicate nel Sistema Disciplinare contenuto nella Sezione VI.

Il monitoraggio circa il rispetto delle precitate regole (che estendono la loro portata - *per relationem* - anche ai [Modelli](#) organizzativi delle altre società appartenenti al [Gruppo Marcegaglia](#) e a quelli delle controparti contrattuali) è affidato ai [soggetti apicali](#) e ai sistemi di controllo interni, tutti sottoposti alla costante vigilanza dell'[OdV](#), anche mediante l'applicazione, in caso di accertate violazioni, di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 2.3 Elementi fondamentali del [Modello](#)

Il [Modello](#) si compone di un **indice**, di un elenco degli **allegati**, delle **definizioni**, di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La Parte Generale del [Modello](#) descrive il quadro normativo di riferimento del [Modello](#), le sue finalità, la sua struttura e il suo processo di realizzazione, nonché i [destinatari del Modello](#) e le sue componenti essenziali, quali la struttura e la composizione dell'[OdV](#), con l'indicazione delle funzioni e dei poteri dell'organismo, le regole che presiedono all'aggiornamento del [Modello](#), il sistema disciplinare da applicarsi in caso di violazioni del [Modello](#), gli obblighi di comunicazione e diffusione del [Modello](#) e quelli inerenti alla formazione del personale.

La [Parte Speciale](#), individua le singole fattispecie di reato che, all'esito dell'attività di [Risk assessment](#), sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" al rischio-reato rispetto alla realtà di Pugnochiuso e che, pertanto, debbono essere assoggettate a costanti controlli e verifiche. In funzione delle risultanze dell'analisi del rischio, la [Parte Speciale](#) del [Modello](#) provvede ad approntare specifici protocolli preventivi, preordinati a mitigare il rischio di verifica di fatti di reato.

### 2.4 [Destinatari del Modello](#) organizzativo

Il [Modello](#) è indirizzato - *in primis* - a tutto il personale di Pugnochiuso ivi inclusi coloro che non sono chiamati a svolgere attività che siano risultate sensibili e soggette a rischio-reato all'esito della *Risk Analysis*. Le disposizioni contenute nel [Modello](#) devono, dunque, essere rispettate dal vertice amministrativo, dal personale dirigenziale, che opera in nome e per conto della Società, e dai lavoratori subordinati; soggetti tutti opportunamente formati e informati circa i contenuti del [Modello](#) medesimo, secondo le modalità appositamente previste dallo stesso (*infra* Sezione III - Paragrafo 3.1).

Al fine di garantire un'efficace ed effettiva prevenzione dei [Reati](#), il presente [Modello](#) è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche ([consulenti](#), professionisti, *etc*) sia come persone giuridiche che, mediante contratto, prestino la propria

collaborazione a [Pugnochiuso](#) per la realizzazione delle proprie attività aziendali. Il rispetto del [Modello](#) è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che obblighi il contraente ad attenersi ai principi del [Modello](#) nell'esecuzione di qualsivoglia attività svolta contestualmente al rapporto commerciale/collaborativo con Pugnochiuso.

Rispetto ai [Fornitori continuativi](#) e ai [Partner](#) di [Pugnochiuso](#), si prevede che la Società - prima di vincolarsi contrattualmente ai terzi - 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, la regolarità contributiva e il corretto trattamento del personale, i maggiori clienti con cui opera e gli eventuali rapporti con le autorità pubbliche. In ogni caso, i fornitori continuativi della Società sono tutti identificati in realtà consolidate e affidabili.

Fra i destinatari, sono annoverati i soggetti afferenti ad altre società del [Gruppo](#) che operano per conto di [Pugnochiuso](#).

Per costoro esistono protocolli armonizzati in materia di [Servizi](#) resi in favore di più società del [Gruppo](#) da una delle consociate o di *cash pooling*, cioè di gestione delle disponibilità finanziaria del [Gruppo](#), accentrate in un unico tesoriere, al fine di facilitare i rapporti tra le società del [Gruppo](#) e gli istituti di credito.

In ogni caso, è fondamentale che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile e rispettino i poteri gestori degli organi di vertice delle controllate e/o partecipate, nonché la rispettiva autonomia finanziaria e patrimoniale.

Più specificamente, per le attività rese in [Outsourcing](#) il soggetto investito, in tutto o in parte, delle predette attività di supporto, si dota di un proprio [Modello](#) e di una certificazione indipendente dei processi interni di controllo.

## **SEZIONE III. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **3.1 Azioni poste in essere da [Pugnochiuso](#) per la diffusione del proprio [Modello](#)**

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.

Pertanto, è impegno di [Pugnochiuso](#) divulgare il più possibile i principi e le disposizioni contenuti nel proprio [Modello](#).

Quanto all'informazione, il [Modello](#) è disponibile presso il sito ufficiale di [Pugnochiuso](#), il cui indirizzo verrà opportunamente comunicato a tutti i [Destinatari](#), mediante una comunicazione a mezzo di posta elettronica.

La formazione, invece, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui verrà erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta.

A tal fine, è predisposto un piano formativo specifico, gestito dal Responsabile del Personale, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività formativa riguarda il [D.lgs. n. 231/2001](#), il [Codice etico](#) e il [Modello organizzativo](#). Ciò è oggetto di specifica attività di formazione nella fase della adozione del [Modello](#) e successivamente, a seguito di modifiche o aggiornamenti.

Per i soggetti posti all'apice delle funzioni considerate più a rischio di commissione dei [Reati](#), la formazione generale di cui sopra è integrata con una formazione specifica inerente ai [Reati](#) a maggior rischio per ciascuna funzione e i presidi identificati a mitigazione.

### **3.1.1 Informativa al [Personale Interno](#)**

In ossequio a quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione al personale e ai collaboratori deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Quindi il [Personale Interno](#) di [Pugnochiuso](#) è prontamente informato, nel rispetto dei requisiti modali minimi di seguito riportati, dell'adozione del presente [Modello](#).

[Pugnochiuso](#) si impegna a diffondere il [Modello](#) mediante pubblicazione sul sito internet di [Pugnochiuso](#) oltre che nella rete intranet aziendale (ove sono rinvenibili anche tutte le procedure aziendali ad esso riferibili).

Parimenti, anche le modifiche di maggior rilievo sono prontamente pubblicate sul sito internet di [Pugnochiuso](#).

### **3.2. Il primo strumento di efficace adozione del [Modello](#) da parte della società: la formazione**

In particolare, per i [soggetti apicali](#) potrà essere svolta formazione con incontri della durata minima di una giornata.

Invece, per i soggetti sottoposti all'altrui direzione si potrà procedere, alternativamente, con formazione in aula, in modalità *e-learning*, tramite proiezione di un video-corso, proiezione *slides* formative, ovvero delegando tale attività agli apicali di riferimento.

Ad ogni modo, la Società adotterà le modalità di erogazione della formazione che, di volta in volta, saranno ritenute più opportune, sempre garantendo l'effettiva comprensione del contenuto a mezzo di idonee prove conservate a cura della [Funzione Risorse Umane](#).

#### **3.2.1 Attività minime previste per la formazione**

I contenuti formativi riguardano, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscono), le

caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal [Decreto](#) e, più specificatamente, i principi contenuti nel [Codice Etico](#), nel [Modello](#) e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il [Modello](#) persegue in tale contesto.

I moduli formativi sono articolati in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli [Destinatari](#) e tengono conto, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità [e-learning](#).

In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio", così come individuate nella parte speciale del presente [Modello](#) che segue, il Responsabile del Personale programma e realizza incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei [Reati](#) richiamati dal [Decreto](#) e dei presidi specifici delle aree di competenza nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del [Modello](#), anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative di [Pugnochiuso](#). In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali, ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), il Consiglio di Amministrazione procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone, altresì, la fruizione da parte dei [Destinatari](#). L'attività di formazione è gestita e monitorata dal Responsabile del Personale ed è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

L'[Organismo di Vigilanza](#) verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai [Destinatari](#), in relazione al contenuto del [Decreto](#), del [Modello](#) e del [Codice Etico](#).

## SEZIONE IV. ORGANISMO DI VIGILANZA. STATUTO

### 4.1. Struttura e composizione dell'[Organismo di Vigilanza](#)

Il [D.lgs. n. 231/2001](#), all'art. 6 comma 1 [D.lgs. n. 231/2001](#), prevede l'obbligatoria istituzione di un [Organismo di Vigilanza \(OdV\)](#) interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del [Modello](#)), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del [Modello](#) medesimo.

Il [D.lgs. n. 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 (monocratico) che plurisoggettivo (collegiale).

[Pugnochiuso](#) ha optato, nel pieno rispetto della disciplina normativa, per un [OdV](#) monocratico, composto da un membro esterno.

Il membro dell'[Organismo](#) è persona esterna con specifiche e comprovate competenze nel settore legale e, in particolare, con esperienza specifica in tema di responsabilità degli enti *ex* D.lgs. n. 231/2001.

Tale soluzione è stata ritenuta dalla Società come 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 dell'[OdV](#), nonché l'eventuale revoca, siano di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'organo amministrativo procede a tali operazioni nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito dalle Linee Guida di Confindustria e, comunque, garantendo sempre che l'[OdV](#), nel suo complesso, 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: il Consiglio di Amministrazione. L'[OdV](#) collabora, altresì, direttamente con il Sindaco Unico.

Al fine di rendere effettivi i requisiti di cui al presente paragrafo è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore dell'[OdV](#), in modo da assicurare all'organismo un'adeguata protezione da eventuali forme di ritorsione a suo 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](#)).

Pertanto, solo il Consiglio di Amministrazione è a conoscenza delle 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 competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; in particolare, deve possedere competenze specialistiche in tema di attività ispettiva, consulenziale e competenze giuridiche, con particolare riferimento ai reati previsti dal [D.lgs. n. 231/2001](#) e agli istituti generali di tale decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio.

L'[OdV](#) deve 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 aziendale, e l'assenza di condanne o pendenze di procedimenti penali aventi ad oggetto le fattispecie previste dal D.lgs. n. 231/2001.

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 componenti del Consiglio di Amministrazione, [soggetti apicali](#) in genere o Sindaco Unico di [Pugnochiuso](#);
- conflitti d'interesse, anche potenziali con [Pugnochiuso](#) tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza su [Pugnochiuso](#);
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'[OdV](#), 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](#);
- 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. n. 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 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 – ovvero dipendenti dell'ente – od esterni) rispetto al CdA di [Pugnochiuso](#), in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
- vigilare sull'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.

Per raggiungere appieno le finalità di cui al presente punto, l'[OdV](#) deve riunirsi almeno 4 (quattro) volte l'anno, redigendo un programma delle proprie attività all'inizio dell'anno ed un *report* consuntivo al termine del proprio esercizio.



#### d) Onorabilità

Sul piano soggettivo, pertanto, l'[OdV](#) deve essere dotato dei requisiti di professionalità e onorabilità. In virtù dell'attività che è chiamato a svolgere, deve essere dotato delle necessarie cognizioni tecniche e dell'esperienza relativa e, quindi, fornito di conoscenze senz'altro di carattere aziendalistico, ma anche dotato della necessaria cultura legale (societaria e penale sopra tutte) e gestionale. L'[OdV](#) deve, come detto, 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](#) e 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.

#### 4.1.1 Nomina e durata in carica dell'[Organismo di Vigilanza](#)

L'OdV nominato deve avere le caratteristiche di cui sopra e, quindi, essere in possesso di competenze giuridiche specifiche in tema di responsabilità degli enti, di tutela dell'ambiente e di sicurezza nei luoghi di lavoro. Deve, altresì, garantire la capacità di controllo e l'indipendenza richieste dalla legge.

L'[OdV](#) è nominato dal Consiglio d'Amministrazione di [Pugnochiuso](#).

L'OdV rivestirà il suo ruolo per anni 1 (uno) a decorrere dalla data dell'effettiva nomina.

L'OdV potrà essere rinominato alla scadenza.

Alla scadenza del mandato l'[OdV](#) rimane in ogni caso in carica sino alla effettiva nomina del nuovo organismo.

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

L'eventuale revoca dell'[OdV](#), da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e previamente comunicata al Sindaco Unico.

La revoca dei poteri propri dell'[OdV](#) e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altro/i soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa, per tale dovendosi intendere anche una ristrutturazione organizzativa significativa di [Pugnochiuso](#), mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Sindaco Unico.

Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'[OdV](#). L'[OdV](#) provvede direttamente a dotarsi di una modalità operativa che regolamenti il suo funzionamento, in conformità alla legge e alle disposizioni del [Codice Etico](#) e del presente [Modello](#).

#### 4.1.2 Compiti assegnati ai Responsabili di funzione

Contestualmente alla nomina dell'[OdV](#), si è deciso di incaricare i [Responsabili di Funzione](#) del compito di effettuare, su base continuativa, verifiche sul rispetto del [Modello](#) e sull'adeguatezza dello stesso. Tali soggetti, adeguatamente formati al riguardo, secondo il piano di formazione specificamente inerente al presente [Modello](#) e validato dall'[OdV](#) stesso di cui al par. 3.2, 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 quella dell'[OdV](#) che rimane soggetto responsabile per la vigilanza sul [Modello organizzativo](#).

In [Pugnochiuso](#) sono stati individuati quali [Responsabili di Funzione](#) i seguenti [soggetti apicali](#), anche afferenti ad altre società del [Gruppo](#):

- *Amministratore delegato;*
- *Direttore generale;*
- *Responsabile Amministrativo;*
- *Responsabile Acquisti;*
- *Responsabile Risorse Umane;*
- *Responsabile gestione ambientale;*
- *Commercial manager;*
- *Corporate Controllo gestione;*
- *Corporate Finanza;*
- *Corporate Gestione Credito;*
- *Corporate legale;*
- *Corporate IT.*
- *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione;*

In particolare, per “Le Tonnare Village” sono stati individuati quali [Responsabili di Funzione](#) i seguenti [soggetti apicali](#), anche afferenti ad altre società del [Gruppo](#):

- *Amministratore delegato;*
- *Direttore Generale;*
- *Direttore del villaggio Le Tonnare.*

In ogni caso, sono considerati [Responsabili di Funzione](#) tutti i soggetti che siano titolari di procure o deleghe e ogni altra persona che possa esternare le decisioni della Società, indipendentemente dal titolo giuridico per cui svolge tale compito.

Il coinvolgimento, nonché la responsabilizzazione dei citati [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 [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 e il funzionamento delle attività rischiose in tema di salute e salubrità dei luoghi di lavoro.

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

#### **4.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'[Organismo di Vigilanza](#)**

I principali compiti dell'[OdV](#) sono previsti dal [D.lgs. n. 231/2001](#) all'art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del [Modello](#);
- monitorarne l'aggiornamento, sottoponendone la necessità all'Organo gestorio.

In adempimento al primo di siffatti compiti, l'[OdV](#) deve eseguire quantomeno le seguenti attività:

- predisporre il [Piano annuale](#) delle verifiche su adeguatezza e funzionamento del [Modello](#), graduando i controlli a seconda della gravità del rischio emerso a seguito dell'analisi dei rischi;
- effettuare verifiche su base continuativa, nell'ambito del [Piano annuale](#), sulle attività o operazioni individuate nelle aree a rischio, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del [Modello](#);
- effettuare verifiche mirate e a campione su operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti per il rispetto del [Modello](#); in particolare, disciplinare il flusso informativo da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- ottenere la predisposizione di una casella di posta elettronica dedicata a ricevere dalle strutture aziendali eventuali richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del [Modello](#);
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del [Modello](#);
- verificare la corretta progettazione e implementazione del piano di formazione e diffusione del [Modello organizzativo](#), del [Codice Etico](#) e delle loro successive modifiche e/o integrazioni;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del [Modello](#), in

coordinamento con i responsabili all'uopo incaricati ai sensi del [D.lgs. n. 24/2023](#);

- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del [Modello](#);
- esaminare le violazioni del Modello eventualmente accertate dalla Funzione [Risorse Umane](#) per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del [Modello](#) siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto alla cura dell'aggiornamento del [Modello](#), è necessario premettere che l'adozione e le eventuali sue modifiche sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del [Modello](#) stesso.

Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno essere approvati e diffusi dal [Responsabile di Funzione](#), previo assenso del CdA. Di dette modifiche dovrà sempre essere informato l'[OdV](#), qualora si tratti di modifiche sostanziali, non legate, per esempio, a semplici cambiamenti di natura organizzativa.

Quanto al compito dell'[OdV](#) di supervisionare l'aggiornamento del [Modello](#), siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;
- suggerire la predisposizione di misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente [Modello](#);
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei [Reati](#) e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il [Modello](#) sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del [Modello](#) come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte dei [Responsabili di Funzione](#);
- indicare al Consiglio di Amministrazione la necessità di apportare modifiche al [Modello](#);
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del [Modello](#) adottate dal Consiglio di Amministrazione.
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del [Modello](#) e, nello specifico, vigilare sulla conformità dei poteri conferiti con procura alle norme di cui agli artt. 16 e 30 del D.lgs. n. 81 del 2008.

E' importante evidenziare che - al fine di garantire la piena efficacia della sua azione - l'[OdV](#) ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che possa rilevare ai fini della verifica sul corretto funzionamento del [Modello](#).

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'[OdV](#) è assegnato un *budget* annuo adeguato, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione anche nell'atto di nomina e rinnovato nella medesima quantità, se non diversamente disposto.

Il *budget* deve consentire all'[OdV](#) di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza

limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

Quanto all'ambito di applicazione dei poteri di controllo dell'[OdV](#), il [D.lgs. n. 231/2001](#) non modifica la normativa societaria e statutaria vigente. L'adozione del [Modello](#) con la nomina dell'[OdV](#), quindi, non deve comportare una significativa, e non giustificabile, restrizione dell'autonomia statutaria ed organizzativa degli enti, con la conseguenza che, quanto ai soggetti depositari delle deleghe operative espresse, ossia quanto ai soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, continueranno a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e con esse i rimedi per le violazioni di legge di cui si rendessero responsabili.

All'[OdV](#) resta, in ogni caso, riconosciuto sia il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, che la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti dalla legge, ai fini della proposizione di azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.

#### **4.2.1 Prerogative e risorse dell'[OdV](#)**

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'[OdV](#) e delle specifiche capacità professionali da esse richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, l'[OdV](#) della Società sarà supportato da uno *staff* operativo e disporrà, in via autonoma, di adeguate risorse finanziarie.

L'[OdV](#) potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali e *Corporate*, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività del [Gruppo](#).

In ogni caso, l'[OdV](#) avrà la facoltà, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno, nello *staff* operativo di cui sopra e, comunque, nell'organigramma del [Gruppo](#), di avvalersi della consulenza di professionisti esterni.

L'[OdV](#), all'inizio del proprio mandato e con cadenza annuale presenterà all'Organo Amministrativo della società una richiesta di *budget* di spesa annuale da mettere a disposizione da parte della società e, in particolare:

- l'[OdV](#) presenterà la richiesta di erogazione dell'importo corrispondente al *budget* annuale ("Importo"), con sufficiente evidenza di dettaglio; l'Organo Amministrativo non potrà ragionevolmente rifiutarsi di mettere a disposizione tale importo che potrà essere utilizzato, in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione, da parte dell'[OdV](#) per gli scopi previsti dal presente [Modello](#);
- l'Importo dovrà coprire una previsione delle spese da sostenersi in via autonoma dall'[OdV](#) per l'esercizio delle proprie funzioni, quali attività di *auditing* o di formazione (fermo restando che gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a

disposizione dalla società non si intendono far parte del *budget*).

Qualora, in ragione di eventi o circostanze straordinarie (cioè al di fuori dell'ordinario svolgimento dell'attività dell'[OdV](#)) si rendesse necessaria per l'[OdV](#) l'erogazione di somme in eccesso dell'importo previsto, in tal caso l'[OdV](#) dovrà formulare richiesta motivata all'Organo Amministrativo, indicando, con ragionevole dettaglio, la richiesta dell'erogazione di somme in eccesso dell'Importo, le ragioni e i fatti sottostanti a tale richiesta e l'indicazione dell'insufficienza della somma costituente l'Importo, onde far fronte agli eventi o alle circostanze straordinarie. Tale richiesta di ulteriori fondi non potrà essere irragionevolmente respinta dall' Organo Amministrativo, il quale dovrà motivare adeguatamente la propria decisione.

#### **4.3 Reporting dell'[Organismo di Vigilanza](#)**

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'[OdV](#) riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Su base annuale, l'[OdV](#), mediante relazione scritta, riferisce al Consiglio di Amministrazione, per il tramite di uno degli amministratori e svolge almeno un incontro con il Sindaco Unico, per riferire in merito all'attuazione del [Modello](#), con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno e agli interventi opportuni per l'implementazione del [Modello](#).

Riceve gli aggiornamenti dell'attività svolta dal Sindaco Unico, anche al fine di evitare ridondanze.

La comunicazione con il Sindaco Unico consente di effettuare anche il controllo sull'operato degli amministratori.

L'[OdV](#) potrà, in ogni momento, chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, allorché ritenga opportuno un suo esame o intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del [Modello](#).

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo e al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'[OdV](#) ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente ad un Amministratore e ai soggetti con le principali responsabilità operative. L'[OdV](#) potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al [D.lgs n. 231/2001](#), al [Codice Etico](#), al [Modello](#) e alle procedure rilevanti.

#### **4.4 Flussi informativi nei confronti dell'[Organismo di Vigilanza](#)**

Tutti i [Destinatari del Modello](#) sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione del [Modello](#) segnalando, immediatamente, ogni eventuale notizia di reato ed ogni violazione del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione. L'[OdV](#) è, altresì, il soggetto incaricato di gestire le segnalazioni provenienti dai canali interni, allestiti ai sensi

della Direttiva UE 2019/1937 in materia di protezione del segnalante.

Dette segnalazioni cartacee dovranno pervenire in busta chiusa e verranno raccolte dal personale addetto al ritiro delle missive, il quale dovà, a sua volta, consegnarle (sempre in busta chiusa) all'[OdV](#), preavvertendolo, a mezzo e mail, dell'arrivo della comunicazione. L'[OdV](#) è l'unico organismo autorizzato alla lettura delle segnalazioni in questione. La Società ha predisposto una Procedura di gestione della segnalazione che regola i principi e le modalità secondo cui l'Organismo di Vigilanza è chiamato a processare le segnalazioni ricevute.

Tale procedura garantisce la tutela dell'identità del segnalante e della riservatezza dell'informazione.

L'organizzazione predispone anche un metodo alternativo alla segnalazione cartacea. In particolare le segnalazioni possono avvenire tramite posta elettronica presso la seguente casella di posta elettronica: [odvpugnochiuso@marcegaglia.com](mailto:odvpugnochiuso@marcegaglia.com), il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'[OdV](#).

L'[Organismo di Vigilanza](#) deve essere immediatamente informato, attraverso posta cartacea o attraverso la casella di posta elettronica sopra indicata, a cura del [Responsabile della funzione](#) interessata in caso nelle seguenti occasioni:

- violazioni riscontrate che comportino l'applicazione delle sanzioni di cui alla Sezione VI (*cfr. infra* par. 6.7);
- procedimenti disciplinari avviati per le violazioni del [Modello](#);
- provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- applicazione di eventuali sanzioni per le violazioni del [Modello](#) o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuale contenzioso giudiziario relativo alle sanzioni disciplinari per violazioni 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 apicali](#), dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al [D.Lgs. 231/2001](#), fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ogni potenziale rischio di commissione di un reato rilevante *ex* [D.Lgs. 231/2001](#).

L'[OdV](#) deve essere inoltre immediatamente informato di:

- ogni modifica sostanziale apportata al documento di valutazione di rischi *ex* D. Lgs. 81/08 e s.m.i. avvenuta successivamente all'adozione del [Modello](#);
- ogni incidente accaduto che comporta un infortunio o malattia superiore ai 40 giorni;
- ogni accadimento che possa comportare inquinamento e/o una violazione del D.Lgs. 152/2006 e s.m.i.

Tutte le segnalazioni sono conservate, a cura dell'[OdV](#), in un apposito archivio, secondo modalità definite dall'[OdV](#) e tali da assicurare la riservatezza circa l'identità di chi ha

effettuato la segnalazione.

In conformità a quanto disposto dal [Decreto](#) (art. 6, comma 2, lett. d), tutti gli Organi sociali sono tenuti a comunicare all'[OdV](#) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del [Modello](#), il suo funzionamento e la sua corretta attuazione. I medesimi obblighi informativi sono previsti in capo ai [Responsabili di Funzione](#) (v. *supra* par. 4.1.2).

Ogni comunicazione avviene tramite posta cartacea riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata all'[Organismo di Vigilanza](#).

#### **4.5 Regolamento dell'[Organismo di Vigilanza](#)**

L'[OdV](#) si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento.

In particolare, il documento disciplina l'attività ed il funzionamento dell'[OdV](#), ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

### **SEZIONE V. CANALI DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWING**

#### **5.1 Protezione delle segnalazioni**

La Società, conformemente a quanto previsto dal [D.lgs. 24/2023](#) ha implementato una Procedura, a mezzo della quale ciascun dipendente o collaboratore legittimato, può trasmettere ogni utile segnalazione circa presunte violazioni del [Modello](#) organizzativo, anche qualora le stesse non integrino gli estremi di un reato, nonché fornire suggerimenti per l'implementazione del [Modello](#).

Le segnalazioni vengono recepite da Pugnochiuso tramite un canale telematico, fruito dalla Società per il tramite di *Service* regolarmente contrattualizzato a livello di Gruppo e fornito da una società terza specializzata in servizi informatici e gestionali, in grado di garantire, anche tramite strumenti di crittografia informatica, la piena riservatezza della persona segnalante. Il Canale Interno di segnalazione adottato dalla Società prevede l'utilizzo di una piattaforma telematica di segnalazione, che consente al dipendente di formulare la propria segnalazione eventualmente anche in anonimato, come anche di risalire alla segnalazione inviata al fine di mantenere una interlocuzione costante con il Responsabile che riceve le segnalazioni. Pugnochiuso gode di un proprio accesso esclusivo al portale telematico adibito alla ricezione delle segnalazioni inerenti al proprio ambito organizzativo.

A ciascuna segnalazione viene attribuito un numero progressivo, al fine di garantire un costante monitoraggio dell'esito del processo di segnalazione tramite il Canale Interno.

L'attribuzione di un numero identificativo della segnalazione permetterà successivamente



di rendere nota l'identità del segnalante, su base volontaria di quest'ultimo.

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 efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con il presente [Modello](#) si costituisce l'obbligo sia per i componenti degli organi amministrativi e direttivi che per ogni dipendente o collaboratore della Società di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite che ritengono si siano verificate in seno all'organizzazione.

Pertanto, ogni dipendente/collaboratore che segnala una violazione del [Modello](#) organizzativo, anche se non costituente [Reato](#), non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio né subire azioni ritorsive in conseguenza di questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

La Società garantisce, in capo all'autore della segnalazione, il riconoscimento di tutte le misure di tutela e protezione disciplinate dal [D.lgs. 24/2023](#) e dalla Direttiva UE 2019/1937. La Società tiene ad evidenziare che, sotto il profilo temporale, l'ambito di operatività di tali tutele non è circoscritto alla durata del rapporto di lavoro, si estende invero anche al periodo successivo allo scioglimento del rapporto di lavoro (e quindi all'*ex* dipendente), ai periodi di prova (inclusi stage/tirocini), alla fase di ricerca e selezione del personale (colloquio conoscitivo, nei vari stadi di evoluzione) quanto il rapporto di lavoro non sia ancora stato instaurato. Nondimeno, le misure di tutela, protezione e sostegno sono estese ai c.d. "facilitatori" della segnalazione, ossia a coloro che abbiano coadiuvato l'autore nell'*iter* di segnalazione, come anche alle persone operanti nel medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, ai colleghi di lavoro del segnalante aventi con il medesimo un rapporto abituale, agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali detta persona lavori. È quindi assolutamente **vietato** ogni atto di ritorsione o discriminazione nei confronti della persona che abbia inoltrato una segnalazione tramite i canali all'uopo predisposti.

Il dipendente, tuttavia, deve essere consapevole che non saranno prese in considerazione segnalazioni o accuse, riconosciute come false o pretestuose, né saranno valutate mere rimostranze personali. In tali casi il segnalante non avrà diritto alle tutele offerte dalla legge; nondimeno, la Società avvierà il necessario procedimento disciplinare nei confronti di chiunque abbia inoltrato intenzionalmente segnalazioni riportanti accuse false o manifestamente infondate.

Pugnochiuso incoraggia tutti i [dipendenti](#) che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del [Modello](#) a discuterne con il proprio superiore gerarchico prima di adire i canali interni di segnalazione *Whistleblowing*, salvo che sia manifesta l'esigenza di fare ricorso ai canali all'uopo stabiliti.

Il superiore gerarchico, se possibile, risolve il problema prontamente e comunica quanto accaduto all'[OdV](#), in via riservata, ove ciò sia rilevante ai fini del [Modello](#). A tale scopo, il

singolo responsabile deve considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'[OdV](#) e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la interlocuzione con il diretto superiore non trovi esito o il dipendente ritenga controindicato comunicare la segnalazione allo stesso direttore, il segnalante ha la facoltà di rivolgersi ai canali interni di segnalazione predisposti ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#).

Gli altri [Destinatari](#), in relazione all'attività svolta con Pugnochiuso, effettuano ogni segnalazione direttamente per il tramite dei Canali di Segnalazione sviluppati ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#).

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione i segnalanti devono fornire le seguenti informazioni:

- la descrizione circostanziata dei fatti segnalati, con indicazione di tutti i particolari di rilievo (ad esempio la data e il luogo dell'accaduto, il tipo di comportamento, le parti coinvolte, *etc.*);
- l'indicazione del motivo per il quale la questione è ritenuta fonte di preoccupazione;
- elementi identificativi del soggetto segnalato (qualora ne sia a conoscenza);
- l'esistenza di eventuali testimoni;
- la precedente comunicazione del fatto ad altri soggetti;
- la specifica funzione/area operativa nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto;
- ogni altra informazione ritenuta rilevante.

Preferibilmente, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni necessarie per eventuali contatti. Anche allo scopo di agevolare la costante interlocuzione con il soggetto chiamato a processare la segnalazione.

Pertanto, le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) - escluso il requisito della buona fede - debbono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

In ogni caso, nell'applicazione della suesposta procedura di segnalazione ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#), viene fatta rigorosa applicazione delle seguenti regole:

#### **a) Riservatezza**

Tutto il personale a qualunque titolo coinvolto nella gestione di una segnalazione è tenuto a mantenere la massima riservatezza ed al rispetto della normativa vigente in tema di *privacy*, considerando ogni informazione come sensibile.

Qualsiasi documento creato in relazione a una segnalazione deve essere custodito in modo rigorosamente riservato.



Nel corso di qualsiasi comunicazione e/o riunione, è necessario prestare attenzione ed evitare possibili dichiarazioni dannose per proteggere l'identità delle persone coinvolte e assicurarsi che le indagini non rechino danni alle stesse.

Tutte le indagini devono essere eseguite nella massima riservatezza.

Le comunicazioni devono essere rivolte solo alle persone che necessariamente devono essere informate.

L'eventuale coinvolgimento di terze parti, per ragioni di consulenza tecnico professionale (es. periti, consulenti legali, etc.), impone la predisposizione e la sottoscrizione di un NDA (Non Disclosure Agreement), con il quale le stesse si impegnino a non diffondere alcuna delle informazioni condivise contestualmente all'approfondimento correlato alla segnalazione od alle verifiche richieste dalla Società dal [Responsabile dei Canali Interni](#) di segnalazione o dall'OdV.

Ogni dipendente interrogato in relazione a un'indagine deve essere a conoscenza del fatto che la problematica verrà trattata in modo riservato e che deve evitare di parlarne con terzi.

#### **b) Garanzie procedurali**

Le segnalazioni relative a presunte violazioni esaminate nell'ambito e nell'applicabilità della procedura saranno esaminate in modo approfondito e tempestivo dal Responsabile nominato. Ed invero, entro sette giorni dall'inoltro della segnalazione dovrà essere dato riscontro della presa in carico della segnalazione. Entro ulteriori tre mesi, invece, dovrà essere dato al segnalante un opportuno riscontro in ordine alle attività intraprese a seguito della segnalazione.

Le indagini devono iniziare tempestivamente e devono essere condotte in modo diligente. Tutte le persone coinvolte in un'indagine devono prestare attenzione ed agire in modo imparziale in tutte le fasi della procedura. Si devono raccogliere i fatti oggettivi relativi all'evento o alla situazione, non le opinioni o le speculazioni.

A partire dall'inizio di un'indagine si devono conservare tutti i documenti esistenti al momento in cui è stata segnalata la violazione.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, il Responsabile nominato procede comunque alle afferenti indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'[OdV](#) può accedere liberamente, senza la necessità di una preventiva autorizzazione, a tutte le fonti di informazione dell'ente, prendere visione di documenti e consultare dati relativi alla Società. Qualora la segnalazione abbia una rilevanza ai sensi del D.lgs. 231/01, l'[OdV](#) deve necessariamente essere coinvolto nelle afferenti attività di verifica ed indagine, conservando in ogni caso la propria autonomia e indipendenza nella promozione di atti di ispezione e verifica.

Tutte le informazioni, i documenti e le segnalazioni raccolte nell'ambito della gestione di

una segnalazione ai sensi del [D.lgs. 24/2023](#), vengono archiviate e custodite a cura dell'[OdV](#) in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di massimo 5 anni.

L'[OdV](#), inoltre, ha cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla *privacy*.

### **c) Obbligo di trasmissione delle segnalazioni all'[OdV](#)**

Come si è già detto, è istituito l'obbligo di informare l'[OdV](#) a carico dei [Responsabili di Funzione](#) e del [Responsabile dei Canali Interni](#) che ricevano una segnalazione rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 ovvero che attenga una violazione del [Modello](#) organizzativo.

I [Responsabili di Funzione](#) devono riferire all'[OdV](#), anche contestualmente alle attività di *reporting* periodiche, la segnalazione ricevuta e l'attività svolta (ad esempio sull'esito dei controlli effettuati, modifiche suggerite a seguito di variazioni dell'attività o delle procedure operative, segnalazioni di eventuali nuove attività o modalità idonee a realizzare ipotesi di reato previste dal [D.lgs. 231/2001](#)).

I [Responsabili di Funzione](#) devono contattare l'[OdV](#) tempestivamente in caso di gravi anomalie nel funzionamento del [Modello](#) o di violazioni di prescrizioni dello stesso, sia che ne siano venuti a conoscenza direttamente che a mezzo di segnalazione altrui.

I [Responsabili di Funzione](#) devono sempre gestire la segnalazione ricevuta con la massima riservatezza.

#### **5.1.1 Segnalazioni anonime**

Qualsiasi questione relativa a presunte violazioni di quanto stabilito dal [D.lgs. 231/2001](#), dalle altre fonti di legge, ivi comprese le specifiche materie disciplinate dal diritto europeo indicate dalla Direttiva (UE) 2019/1937 e dal [Decreto Legislativo n. 24/2023](#) di recepimento della medesima, dal [Codice Etico](#) e dal [Modello](#) può essere comunicata all'[OdV](#) anche in modo anonimo, secondo le modalità sopra descritte.

Pugnochiuso suggerisce di preferire sempre la segnalazione non anonima.

I [Whistleblowers](#) sono comunque invitati a fornire informazioni sufficienti relative a quanto denunciato per consentire un'indagine adeguata.

In assenza degli elementi minimi della segnalazione richiesti dal paragrafo precedente la segnalazione anonima sarà archiviata dal [Responsabile dei Canali Interni](#) di Segnalazione, previo parere dell'[OdV](#) qualora quest'ultimo sia stato coinvolto nelle attività di analisi della segnalazione. In ogni caso, ove possibile, sarà fornito riscontro alla persona segnalante.

## **SEZIONE VI. SISTEMA DISCIPLINARE**

### **6.1 Funzione del sistema disciplinare**

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. *e*) e dall'art. 7, comma 4, lett. *b*) del [Decreto](#), la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali ad esso riferibili, da parte dei

soggetti in posizione apicale e/o dei [soggetti sottoposti all'altrui direzione](#) e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del [Modello](#) stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del [Modello](#) e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del [Modello](#) stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'[Organismo di Vigilanza](#).

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei [Destinatari](#), l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con [Pugnochiuso](#) e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni. Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto [Codice Etico](#), [Modello](#) e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i [Destinatari](#).

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del [Codice Etico](#), del [Modello](#) e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del [D.lgs. 231/01](#), la valutazione delle condotte poste in essere dai [Destinatari](#) effettuata dalla società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

## **6.2 Sistema sanzionatorio per i [dipendenti](#)**

I comportamenti tenuti dai [dipendenti](#) (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal [Modello](#) costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nel vigente [CCNL](#) Commercio-Turismo applicato.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Responsabile del Personale secondo quanto previsto nel [CCNL](#) applicato e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal

CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e) licenziamento.

L'ammonizione, verbale o scritta, viene comminata, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'OdV, ometta di svolgere i controlli previsti, *etc*) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a quattro ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni, il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione delle sanzioni all'OdV che, di concerto con il medesimo, provvederà al monitoraggio dell'correcta esecuzione delle sanzioni disciplinari comminate.

Per quanto riguarda i dipendenti, è prevista la seguente Tabella recante le sanzioni applicabili, in caso di accertate violazioni:

<b>Sanzioni</b>
Ammonizione verbale
Ammonizione scritta
Multa
Sospensione
Licenziamento

### 6.3 Sistema sanzionatorio previsto per i dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine nel mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti di [Pugnochiuso](#) di quanto previsto nel presente [Modello](#) e l'obbligo a che gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso [Modello](#) è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Responsabile Risorse Umane, secondo quanto previsto per i dirigenti nel [CCNL](#) applicato e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal [Modello](#) o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del [Modello](#) stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a [dipendenti](#) a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al [Modello](#) e/o in violazione dello stesso, si provvederà ad applicare le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente.

Il rispetto di quanto previsto dal presente [Modello](#) costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del [Modello](#) posta in essere da un dirigente di [Pugnochiuso](#) sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In altri termini, per i [soggetti apicali](#), ivi inclusi dirigenti, è prevista, in caso di accertate violazioni, l'applicazione delle sanzioni riportate nella sottostante Tabella:

Sanzioni
Ammonizione verbale
Ammonizione scritta
Multa
Sospensione
Licenziamento

### 6.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori

In caso di violazione del presente [Modello](#) da parte dei membri del Consiglio di

Amministrazione, l'[OdV](#) informa il Sindaco Unico e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

#### **6.5 Sistema sanzionatorio previsto per il Sindaco Unico**

In caso di comportamenti in violazione del presente [Modello](#) da parte del Sindaco Unico, l'[OdV](#) informa il Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

#### **6.6 Sistema sanzionatorio previsto per [Consulenti](#), collaboratori e [partners](#)**

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, [consulenti](#), collaboratori esterni, [partner](#), ivi compreso il membro dell'[OdV](#) etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto quanto indicato dal [Modello](#) e dal [Codice Etico](#) e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal [D.lgs. n. 231/2001](#) consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

#### **6.7 Sistema sanzionatorio previsto per l'[OdV](#) in tema di normativa sul *whistleblowing***

L'[OdV](#) e il [Responsabile dei Canali Interni](#) sono tenuti al rispetto di quanto prevede la normativa ed il Modello organizzativo circa il sistema di *whistleblowing*, come esposto nella Sezione precedente (cfr. Sezione V), e pertanto la società prevede nel contratto con il membro dell'[OdV](#) specifiche sanzioni nel caso di violazione delle misure poste a tutela del segnalante. . Chiunque violi le disposizioni di cui alla procedura per la gestione delle segnalazioni allegata al presente Modello organizzativo, e si renda quindi responsabile della commissione di azioni ritorsive avverso l'autore di una segnalazione tramite i canali interni, viene sottoposto all'applicazione di una sanzione disciplinare tra quelle previste dalla presente Sezione del Modello. Parimenti, verrà sanzionato colui che ometterà di adempiere agli obblighi di implementazione del canale interno di segnalazione.

#### **6.8 Sistema sanzionatorio in relazione alle attività rese con [Contratto di Corporate Services](#) o in generale con contratto di [outsourcing](#)**

Nel contratto di [Corporate Services](#) sono previste sanzioni in caso di violazione di quanto contrattualmente previsto anche in caso di mancato rispetto del [Modello](#) ex [D.lgs 231/2001](#) adottato dalle società contraenti.

In generale alcune attività potranno essere esternalizzate, quindi potranno essere affidate a diverse società, sempre appartenenti al [Gruppo Marcegaglia](#), ovvero a soggetti terzi con relativo contratto di [outsourcing](#).

Come detto, alle società del [Gruppo](#) che forniranno i [Servizi](#) di [outsourcing](#), verranno sottoposti dei contratti, i quali avranno ad oggetto anche gli obblighi cogenti e sanzionati di

conoscenza e di rispetto del [Modello](#).

Parimenti, all'interno di detti contratti verrà specificato che il sistema sanzionatorio può essere rivolto anche nei confronti dei [dipendenti](#), funzionari e dirigenti delle predette società che forniscono i [Servizi](#) di *outsourcing*.

Analoghe prescrizioni saranno estese anche a quelle società esterne al [Gruppo](#) fornitrici di [Servizi](#) di *outsourcing*.