



PALERMO FOOTBALL CLUB SPA

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

PARTE GENERALE

| | |
|--|-------------------|
| Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data | 21/03/2024 |
| Modificato dal Consiglio di Amministrazione in data | 24/09/2024 |



INDICE

| | |
|---|-----------|
| INDICE | 2 |
| 1. DEFINIZIONI | 4 |
| 2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE | 5 |
| 2.1. I reati e/o illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231..... | 8 |
| 2.2. Le sanzioni | 9 |
| 3. LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA | 11 |
| 3.1. L'ordinamento sportivo e il Modello di Organizzazione e Gestione | 12 |
| 3.2. <i>Safeguarding</i> e Tutela dei minori | 12 |
| 4. PALERMO FOOTBALL CLUB S.P.A. | 13 |
| 4.1. L'attività..... | 13 |
| 5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO | 14 |
| 5.1. La costruzione del Modello Organizzativo | 14 |
| 5.1.1 <i>La funzione del Modello Organizzativo</i> | 15 |
| 5.2. Aggiornamento e adeguamento del Modello..... | 15 |
| 5.3. La struttura del Modello Organizzativo | 16 |
| 5.3.1 <i>La Parte Generale e le Parti Speciali</i> | 16 |
| 5.4. Il Codice Etico..... | 17 |
| 5.5. Il Sistema normativo | 18 |
| 5.6. Il governo societario e l'assetto organizzativo | 18 |
| 5.7. Presidi di controllo ai fini del Decreto 231 | 19 |
| 5.8. Destinatari del Modello 231 | 19 |
| 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA | 20 |
| 6.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza..... | 20 |
| 6.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza e cause di ineleggibilità | 21 |
| 6.3 Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie..... | 22 |
| 6.4 Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza | 23 |
| 6.5 Decadenza, recesso e sostituzione | 23 |
| 6.6 Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza | 23 |
| 6.7 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza | 24 |
| 6.8 Regolamento dell'OdV | 26 |
| 6.9 Piano di Vigilanza annuale dell'OdV | 26 |
| 6.10 <i>Reporting</i> dell'OdV verso i vertici aziendali | 27 |
| 6.11 Flussi informativi verso l'OdV..... | 28 |
| 7. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO | 30 |
| 8. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE | 32 |
| 8.1. Programma di informazione | 32 |
| 8.2. Programma di formazione | 33 |
| 9. SISTEMA DISCIPLINARE | 34 |
| 9.1 Principi generali | 34 |
| 9.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)..... | 35 |
| 9.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti | 39 |
| 9.4 Misure nei confronti degli Amministratori..... | 40 |



| | |
|--|-----------|
| 9.5 Misure nei confronti dei Sindaci | 42 |
| 9.6 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società | 42 |
| 9.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza | 43 |
| 9.8 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare..... | 43 |

ALLEGATI

ALLEGATO 1: Reati presupposto ex D.lgs. 231/2001

ALLEGATO 2: Mappa aree a rischio reato

ALLEGATO 3: Flussi verso l'OdV



1. DEFINIZIONI

- “Area “a rischio reato””: aree e/o settori aziendali potenzialmente esposti alla commissione di un illecito di cui al Decreto 231;
- “Attività Sensibili”: declinazione, per ciascuna delle aree “a rischio reato”, delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione di un illecito di cui al Decreto 231.
- “Codice Etico”: il codice etico adottato da Palermo Football Club S.p.A.;
- “Decreto 231”: il D. Lgs. n. 231 del 2001 contenente la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica dipendente da reato;
- “Destinatari”: gli Organi Sociali, i Dipendenti, nonché comunque ogni altro soggetto cui sono rivolte le regole di comportamento e le previsioni del presente Modello 231;
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati di Palermo Football Club S.p.A. (compresi i dirigenti);
- la “Società”: Palermo Football Club S.p.A.;
- “Linee Guida”: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231 definite da Confindustria;
- “Modello 231”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo emanato ai sensi del Decreto 231 di cui formano parte integrante, fra l’altro, anche i principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo e al relativo aggiornamento ai sensi del Decreto 231;
- “Organi Sociali”: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- “P.A.” o “Pubblica Amministrazione”: tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i Ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, esercitano pubblici poteri e/o pubblici servizi disciplinati da norme di diritto pubblico. In tale definizione rientrano altresì:
 - i membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
 - i funzionari e gli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;



- le persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
 - i membri e gli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
 - coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
 - i funzionari di Stati esteri;
 - le persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali;
- **“Procedure Aziendali”**: le procedure aziendali adottate dalla Società quali espressione applicativa dei principi stabiliti dal Modello 231 ed indicate nella “Mappa delle Aree a rischio reato”;
 - **“Risk Assessment”**: metodologia di identificazione e analisi dei rischi;
 - **“Segnalazione”**: comunicazione delle informazioni su condotte illecite o su violazioni del Modello 231 di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
 - **“Sistema Disciplinare”**: il sistema disciplinare aziendale, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati/illeciti amministrativi di cui al Decreto 231 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;
 - **“Stakeholder”**: tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con la Società, come gli azionisti, i clienti, i Dipendenti, ma anche le autorità cui la Società fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano *stakeholder* di una società tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all'esistenza e all'operatività della Società ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività;
 - **“Strumento di pagamento diverso dai contanti”**: un dispositivo, oggetto o record protetto contro le imitazioni o l'utilizzazione fraudolenta, o una loro combinazione, diverso dalla moneta a corso legale, che, da solo o unitamente a una procedura o a una serie di procedure, permette al titolare o all'utente di trasferire denaro o valore monetario, anche attraverso mezzi di scambio digitali (es. monete elettroniche o valuta virtuale);
 - **“Whistleblowing”**: Normativa/processo inerente alla gestione delle segnalazioni aventi per oggetto fatti che si ritenga possano essere condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito “Decreto 231”), è stato emanato in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29



settembre 2000, n. 300, in sede di adeguamento della normativa interna ad alcune convenzioni internazionali¹.

In vigore dal 4 luglio 2001, il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità – denominata “amministrativa”, ma caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale – a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato e/o illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e/o l'illecito amministrativo.

Ai sensi del Decreto 231, l'ente è responsabile per i reati e/o illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (i c.d. “soggetti apicali”), di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto 231;
- da “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza” di uno dei c.d. “soggetti apicali” sopra indicati, di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto 231.

Per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto 231), l'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Inoltre, il meccanismo di attribuzione della responsabilità all'ente varia a seconda che il reato e/o illecito amministrativo presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali nell'ambito della gestione dell'ente oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

In caso di reato e/o illecito amministrativo commesso da un c.d. “soggetto apicale”, l'ente non risponde se (ai sensi dell'art. 6, comma 1, Decreto 231):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato e/o illecito amministrativo eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, attraverso una condotta ingannevole e contraria alla politica d'impresa;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

¹ La legge delega 29 settembre 2000, n. 300 ratifica ed esegue diversi atti internazionali, elaborati in base al Trattato dell'Unione Europea, tra i quali:

- la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee (Bruxelles, 26 luglio 1995);
- la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione Europea (Bruxelles, 26 maggio 1997);
- la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (Parigi, 17 dicembre 1997).



Diversamente, in caso di commissione del reato e/o illecito amministrativo presupposto da parte di “soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza”, l'ente è responsabile se la commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tuttavia, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente, prima della commissione del reato e/o illecito amministrativo, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, esclude di per sé l'inosservanza degli obblighi di vigilanza.

Lo stesso Decreto 231 (art. 6, comma 2) delinea il contenuto minimo dei modelli di organizzazione e di gestione, prevedendo che gli stessi devono rispondere – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati/illeciti amministrativi presupposto;
- predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati/illeciti amministrativi da prevenire;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati/illeciti amministrativi;
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo.

I modelli devono altresì prevedere, ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del Decreto 231, misure volte a favorire le segnalazioni di irregolarità o abusi o comunque violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, predisponendo in particolare:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai sottoposti – garantendone la riservatezza circa l'identità – di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.



2.1. I reati e/o illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231

I reati e illeciti amministrativi che ai sensi del Decreto 231 sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelli espressamente elencati dal legislatore (per l'elencazione completa delle fattispecie di reato e/o illeciti amministrativi presupposto si rimanda all'*Allegato 1* del Modello 231).

Ai sensi dell'art. 2 del Decreto 231, la responsabilità amministrativa dell'ente è soggetta al rispetto del **principio di legalità**, in base al quale *“l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto”*.

In tale prospettiva, in base al disposto del Decreto 231, la responsabilità dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato, consumate o, ai sensi dell'art. 26, tentate:

- **i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di cui agli articoli 24 e 25 ed i reati contro il patrimonio, di cui all'art. 24** (ove riferito agli artt. 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter c.p.);
- **i c.d. “reati informatici”**, di cui all'art. 24-bis;
- **i delitti di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24-ter;
- **i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, di cui all'art. 25-bis;
- **i delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'art. 25-bis.1;
- **i reati societari**, di cui all'art. 25-ter;
- **i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, di cui all'art. 25-quater;
- **i delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, di cui all'art. 25-quater.1;
- **i delitti contro la personalità individuale**, di cui all'art. 25-quinqies;
- **i reati di “abuso di mercato”**, richiamati nell'art. 25-sexies;
- **i delitti di omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, di cui all'art. 25-septies;
- **i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, di cui all'art. 25-octies;
- **i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 25-octies.1;
- **i delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'art. 25-novies;



- **il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25-*decies*;
- **i reati di criminalità organizzata transnazionale**, previsti dagli artt. 3-10 della L. 146/2006;
- **i reati ambientali**, di cui all'art. 25-*undecies*;
- **il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'art. 25-*duodecies*;
- **il reato di razzismo e xenofobia**, di cui all'art. 25-*terdecies*;
- **il reato di frode in competizioni sportive**, di cui all'art. 25-*quatuordecies*;
- **i reati tributari**, di cui all'art. 25-*quinqüesdecies*;
- **i reati di contrabbando**, di cui all'art. 25-*sexiesdecies*;
- **i delitti contro il patrimonio culturale**, di cui all'art. 25-*septiesdecies*;
- **i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**, di cui all'art. 25-*duodevicies*;
- **il reato di inosservanza delle sanzioni interdittive**, di cui all'art. 23.

L'art. 187-*quinqües* del D. Lgs. n. 58 del 1998 ("TU finanza") prevede la responsabilità degli enti anche rispetto agli illeciti amministrativi di cui agli artt. 184 (Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate) e 187-*ter* (Manipolazione del mercato) commessi nel loro interesse o vantaggio.

2.2. Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati possono consistere in:

- **sanzione pecuniaria**, calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare, entro limiti definiti per legge.;
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche in via cautelare, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni)² che, a loro volta, possono consistere:
 - nell'interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
 - nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

² La legge n. 3/2019 ha modificato l'art. 25, comma 5 del D.Lgs. 231/01 prevedendo che "nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b)".



- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca;
- **confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato** (e sequestro conservativo, in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza di condanna** (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

L'art. 25, co. 5-*bis*, prevede, con riferimento ai reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio, una riduzione delle sanzioni interdittive nel caso in cui l'ente, prima della sentenza di primo grado, si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e hanno eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei.

La sanzione pecuniaria è determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ed un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto 231).

Le sanzioni interdittive si applicano, in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti (art. 13).



Le sanzioni dell'interdizione dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate – nei casi più gravi – in via definitiva (art. 16).

L'art. 8 del Decreto 231 sancisce il principio di autonomia della responsabilità dell'ente da quella della persona fisica, precisando che la responsabilità dell'ente sussiste anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o nel caso in cui il reato di estingua per una causa diversa dall'amnistia.

3. LE LINEE GUIDA EMANATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del Decreto 231, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione o controllo.

Le Linee Guida prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello organizzativo:

- l'identificazione dei rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:

- a. codice etico;
- b. sistema organizzativo;
- c. sistema normativo;
- d. sistema di deleghe e procure;
- e. sistemi di controllo integrato;
- f. comunicazione e formazione sul Modello al personale.

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e di comportamento come eventualmente declinate dal sistema di processi e presidi all'uopo adottato dalla società;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e la previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo.

Anche se la legge non attribuisce espressamente a tali Linee Guida un valore regolamentare vincolante, l'articolo 6, comma 3, del Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione possano 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 sull’idoneità dei modelli a prevenire i reati”.

La Società, pertanto, posto che le Linee Guida costituiscono parametri di riferimento e contengono una serie di indicazioni e misure idonee a rispondere alle esigenze delineate dal legislatore, si è ispirata anche ai principi contenuti all’interno delle stesse nella costruzione del presente Modello 231, implementando costantemente il proprio Modello 231 anche alla luce dei principi contenuti nella versione delle Linee Guida emanate a fine giugno 2021.

3.1. L’ordinamento sportivo e il Modello di Organizzazione e Gestione

La Società è dotata di un “Modello Organizzativo e Gestionale per la prevenzione degli illeciti sportivi”, adottato ai sensi dell’art. 7, comma 5, dello Statuto della Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito, anche solo “FIGC”) e dell’art. 13 del Codice di Giustizia Sportiva FIGC, che integra quanto previsto dal presente Modello 231.

Tale Modello assume efficacia scriminante/attenuante della responsabilità delle Società sportive. Secondo il nuovo art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva FIGC, infatti, “Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all’art. 6”, il Giudice è ora chiamato a “valuta(re) la adozione, l’idoneità, l’efficacia e l’effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo” adottato ai sensi dello Statuto FIGC.

In ossequio a quanto previsto dalle Linee Guida approvate dal Consiglio Federale, il Modello per la prevenzione degli illeciti sportivi integra quanto previsto dal Modello 231 e con lo stesso si coordina, in modo da assicurare la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento delle politiche aziendali e sportive, a tutela della posizione e dell’immagine acquisita sul mercato finanziario e calcistico, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti.

3.2. Safeguarding e Tutela dei minori

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 16 D.lgs. 39/2021 “Attuazione dell’articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi”, la Società si è dotata di un Modello Organizzativo e di Controllo dell’attività sportiva (c.d. Modello *Safeguarding*), predisposto nel rispetto delle Linee Guida approvate da FIGC in data 31 agosto 2023.

Finalità del Modello *Safeguarding* e del Codice di Condotta ad esso allegato, le cui previsioni vanno a integrare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è quella di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare i minori, e che garantiscano l’uguaglianza, l’equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l’integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

La società è, altresì, dotata di un sistema volto alla tutela dei minori nell’ambito dell’attività calcistica giovanile in linea con quanto regolato dal Settore Giovanile e Scolastico della FIGC che tiene conto di quanto riportato dalla Carta dei Diritti dei ragazzi allo sport dell’O.N.U. che orienta le norme con le quali viene organizzata l’attività dai 5 ai 16 anni.



Tale sistema, che integra quanto previsto dal presente Modello 231, si compone di una Policy e di un Codice di Condotta che ribadiscono e rafforzano l'impegno della Società a garantire che il calcio sia uno sport sicuro, un'esperienza positiva e divertente per tutti i bambini e per tutti i giovani atleti coinvolti, indipendentemente dalla loro età, genere, orientamento sessuale, etnia, background sociale, religione e livello di abilità o disabilità.

4. PALERMO FOOTBALL CLUB S.P.A.

4.1. L'attività

Palermo Football Club S.p.A. (di seguito, in breve, anche la "Società" o il "Club") è una società di calcio professionistica ai sensi della Legge n. 81/1991, fondata nel 1900.

A seguito dell'acquisizione effettuata nel luglio 2022, la Società è entrata a far parte di City Football Group, nell'ambito del più ampio Abu Dhabi United Group.

Il Club ha inteso adottare ed attuare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, in modo da assicurare la massima correttezza e trasparenza nel perseguimento delle politiche aziendali e sportive, a tutela della posizione e dell'immagine acquisita sul mercato finanziario e calcistico, delle aspettative dei propri Stakeholder e del lavoro dei propri Dipendenti.

La Società ha per oggetto l'organizzazione e la partecipazione alle competizioni calcistiche previste dal campionato di categoria. Le principali fonti di ricavo derivano dai proventi economici degli eventi sportivi e dal brand Palermo, tra cui le più rilevanti sono i diritti televisivi e media, le sponsorizzazioni, la cessione di spazi pubblicitari e le attività di licensing e merchandising.

La Società svolge inoltre attività promozionali, pubblicitarie e di merchandising, promuove e pubblicizza la sua attività e la sua immagine utilizzando modelli, disegni ed emblemi direttamente o a mezzo terzi e commercializzando, sempre direttamente o a mezzo terzi, beni, oggetti e prodotti recanti il marchio o i segni distintivi della Società.

La Società, nell'esercizio delle attività peculiari del proprio business, opera in coerenza con i valori dello sport:

- rispetto;
- collaborazione;
- integrazione e appartenenza;
- competizione;
- disciplina e costanza;
- impegno e sacrificio;
- motivazione;
- etica.



5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

5.1. La costruzione del Modello Organizzativo

Il presente Modello 231, in linea con quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del Decreto 231, rappresenta il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società per prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del decreto medesimo da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti.

L'attività di costruzione e di successivo aggiornamento del presente Modello 231 si è articolata nelle seguenti fasi:

I) Identificazione delle “aree a rischio reato” e delle relative “Attività Sensibili”

Obiettivo della prima fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quali aree / settori di attività della Società sarebbero potute - in astratto e anche solo in via potenziale - verificarsi fattispecie riconducibili ai reati/illeciti amministrativi presupposto rilevanti ai sensi del Decreto 231.

La suddetta analisi è avvenuta attraverso il previo esame della documentazione aziendale della Società, nonché attraverso una serie di interviste ai soggetti-chiave della struttura aziendale. Le interviste sono state mirate a:

- individuare le attività primarie delle singole aree aziendali;
- approfondire il sistema di relazioni inteso sia come rapporti interni tra le diverse aree aziendali nello svolgimento delle loro attività, sia come rapporti esterni, con particolare riguardo a quelli intrattenuti dalla Società con la Pubblica Amministrazione.

Il risultato ottenuto consiste nella rappresentazione delle “Aree a rischio reato” e delle “Attività Sensibili” considerate a rischio – anche meramente potenziale – di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. I risultati prodotti sono stati formalizzati in un documento di sintesi denominato “Mappa delle Aree a rischio reato”.

II) Risk assessment

Nella seconda fase di attività si è proceduto all'analisi delle tipologie di rischio di commissione dei reati presupposto, delle potenziali modalità attuative degli illeciti stessi e dei sistemi di controllo già attivati dalla Società a presidio delle “Attività Sensibili” (es. procedure esistenti, verificabilità, documentabilità, congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle responsabilità, documentabilità dei controlli, ecc.).

L'analisi complessiva è formalizzata all'interno dei documenti di “Risk Assessment” elaborati per ciascuna area a rischio ed ha consentito di identificare i controlli / presidi preventivi già esistenti all'interno della Società, al fine di poterne valutare – nell'ambito della successiva fase – la capacità di ridurre ad un “livello accettabile” i rischi di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231.

III) Gap Analysis

Nella terza fase si è proceduto ad un'analisi comparativa tra l'attuale struttura organizzativa e un modello



astratto (“*to be*”), definito tenendo conto delle previsioni contenute nel Decreto 231 e di quanto raccomandato dalle Linee Guida, che potrebbe considerarsi idoneo a ridurre ad un “livello accettabile” i rischi di commissione dei reati.

I risultati dell’analisi di cui sopra sono stati illustrati nel documento preparatorio denominato “*Sintesi degli aspetti di miglioramento*” (di seguito, anche, la “*Gap analysis*”).

IV) Predisposizione del presente documento

Terminate le attività di analisi preliminare e la stesura dei documenti preparatori sopra descritti, è stato aggiornato il presente documento che descrive il Modello 231 adottato dalla Società. Il Modello 231 rappresenta un insieme coerente di criteri e/o principi cui si conforma l’organizzazione societaria, finalizzato alla prevenzione dei reati in conformità alle disposizioni del Decreto 231 e alle Linee Guida.

5.1.1 *La funzione del Modello Organizzativo*

Il Modello 231 intende promuovere un sistema strutturato ed organico di procedure, regolamenti interni ed attività di controllo volto a razionalizzare lo svolgimento delle attività aziendali, nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Obiettivo del Modello 231 è, quindi, anzitutto quello di radicare negli Organi Sociali, nei Dipendenti e/o comunque nei confronti di qualsiasi soggetto che operi per conto e/o nell’interesse della Società, il rispetto dei principi etici, dei ruoli e delle relative modalità operative.

La Società ha individuato, in particolare, le attività esposte al rischio di reato e predisposto un sistema di procedure, regolamenti e controlli, che costituiscono parte integrante del presente Modello 231, al fine di programmare adeguatamente la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati/illeciti amministrativi da prevenire e consentire l’adozione tempestiva - da parte della Società stessa - dei provvedimenti e delle cautele più opportune per prevenirne od impedirne la commissione.

Per garantire effettività a quanto previsto nel Modello 231, la Società ha altresì adottato un sistema disciplinare, di seguito meglio dettagliato, rivolto a tutti i Destinatari del presente Modello, nel caso in cui gli stessi tengano comportamenti rilevanti ai sensi del sistema etico / organizzativo adottato dalla Società.

5.2. *Aggiornamento e adeguamento del Modello*

In conformità a quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231, all’Organismo di Vigilanza (come definito e identificato al successivo paragrafo) è affidato il compito di curare l’aggiornamento del Modello. Gli interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello potranno essere realizzati in occasione di:

- modifiche normative o significative evoluzioni della giurisprudenza o delle *best practice*;
- eventuali ipotesi di violazione del Modello e/o esiti di verifiche sull’efficacia del medesimo alla luce della *case history* della Società;



- cambiamenti della struttura organizzativa, derivanti anche da mutamenti della strategia che aprano nuovi campi di attività della Società;
- verifica dell'effettività del Modello ovvero della coerenza fra il Modello stesso e i comportamenti concreti dei Destinatari.

A tale scopo e in conformità al ruolo in tal senso assegnatogli dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle relative funzioni aziendali, dovrà identificare e segnalare al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento / adeguamento del Modello, comunicando ogni informazione della quale sia venuto a conoscenza che possa determinare l'opportunità di procedere ad interventi di aggiornamento / adeguamento del Modello e fornendo, altresì, indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, essendo tale documento un "atto di emanazione dell'organo dirigente" in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto 231. Le successive modificazioni e integrazioni (anche dovute a modifiche della normativa rilevante e/o ad esigenze derivanti da modifiche organizzative o strutturali della Società) saranno pertanto formalmente adottate dal Consiglio di Amministrazione.

5.3. La struttura del Modello Organizzativo

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare il sistema di controllo esistente ed i relativi organismi che lo monitorano.

5.3.1 La Parte Generale e le Parti Speciali

Il Modello 231 si compone:

- della Parte Generale, nella quale sono individuate e disciplinate le modalità di formazione, la struttura e le componenti essenziali del Modello 231, nonché le modalità di aggiornamento e adeguamento;
- della Parte Speciale che richiama, con riferimento a ciascun processo aziendale mappato, i presidi di controllo e i protocolli adottati per attuare ed integrare i criteri e/o principi del presente Modello 231 al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati/illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231, nonché i principi generali di comportamento allo scopo di indirizzare la condotta dei Destinatari nelle aree a rischio reato;
- degli allegati contenenti l'Elenco dei reati presupposto, la "Mappa delle Aree a rischio reato", ivi comprese le modalità esemplificative di commissione dei reati e le funzioni aziendali coinvolte, e il Flussi informativi verso l'OdV.

Il Modello 231 rappresenta, pertanto, un insieme coerente di criteri, principi e disposizioni che: (i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con



l'esterno e (ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, delle violazioni rilevanti ai fini del Decreto 231.

Le Parti Speciali di seguito indicate sono dedicate alle categorie di reato del Decreto 231 che, all'esito delle attività di aggiornamento dell'ultimo *risk assessment*, sono state ritenute maggiormente rilevanti in ragione del settore di operatività, dell'organizzazione e dei processi che caratterizzano la Società:

- Reati in danno della Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/01);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/01);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1, D.Lgs. 231/01);
- Reati societari (art. 25 ter, D.Lgs. 231/01);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater, D.Lgs. 231/01);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies, D.Lgs. 231/01);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/01);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies, D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1, D.Lgs. 231/01);
- Reati transazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico di migranti, intralcio alla giustizia (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/01);
- Reati ambientali (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies, D.Lgs. 231/01);
- Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies, D.Lgs. 231/01)
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, D. Lgs. 231/01);
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies, D.Lgs. 231/01)
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies, D.Lgs. 231/01);
- Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25 novies, D.Lgs. 231/01).

5.4. Il Codice Etico

Uno degli approcci più efficaci per contrastare il rischio di commissione degli illeciti indicati dalla norma è costituito dallo sviluppo di una cultura aziendale dell'etica e del controllo all'interno dell'organizzazione e fra i suoi componenti.

Pertanto, alla base del modello viene posto un Codice Etico le cui disposizioni costituiscono un fondamentale criterio di interpretazione dei principi, delle regole e delle prassi organizzative, poiché tale Codice Etico evidenzia in modo chiaro ed esplicito a tutti i suoi destinatari che la realizzazione di



comportamenti ad esso non conformi determina una personale assunzione di responsabilità da parte del loro autore.

Il Codice Etico e il Modello sono due strumenti complementari e integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da Palermo con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre, tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica e commerciale.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs.231/2001 finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

5.5. Il Sistema normativo

La Società ha predisposto delle procedure/policy aziendali volte a definire l'articolazione dei processi aziendali dell'organizzazione e a disciplinare le modalità operative di gestione delle attività aziendali al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse.

5.6. Il governo societario e l'assetto organizzativo

La Società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che prevede una ripartizione di competenze tra l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica di ciascuna funzione aziendale;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società a cura della funzione competente.

La Società si impegna a promuovere un'adeguata struttura organizzativa e di governance:

- assicurando la disponibilità di appropriate risorse umane e finanziarie;
- rafforzando continuamente l'attenzione sulle tematiche di Salute, Sicurezza e Ambiente;
- promuovendo la formazione costante del proprio personale e l'informazione specifica rispetto ai rischi connessi alle attività lavorative;
- garantendo un approccio di tolleranza zero verso qualunque deviazione dalle regole e prassi aziendali.



5.7. Presidi di controllo ai fini del Decreto 231

La Società si pone l'obiettivo di implementare un efficace sistema di controlli preventivi che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, anche ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente.

Detti presidi di controllo sono articolati in tre livelli:

- **principi generali di controllo**, cui deve uniformarsi il sistema di controllo interno e di prevenzione dei rischi:
 - **sistema dei poteri e sistema organizzativo** formalizzato;
 - **procedure/policy interne formalizzate** (“protocolli”) per la regolamentazione delle attività, delle responsabilità e dei controlli;
 - **segregazione delle funzioni** tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla le operazioni, affinché nessuno disponga di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti;
 - **tracciabilità**, in quanto i soggetti, le unità organizzative interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- **principi generali di comportamento** volti a uniformare le modalità di formazione ed attuazione delle decisioni, nell'ambito di ciascuna delle categorie di reato ritenuta maggiormente rilevante o significativa;
- **principi di controllo preventivi** finalizzati a scongiurare la commissione dei reati in ciascuna delle aree “a rischio reato” mappate e riportate nella Parte Speciale del Modello 231.

5.8. Destinatari del Modello 231

Sono destinatari (di seguito i “Destinatari”) del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- i “soggetti apicali”, ovvero tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società (ad esempio: amministratori e sindaci);
- i “soggetti subordinati”, ovvero lavoratori subordinati e collaboratori della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (ad esempio: personale dirigente, personale dipendente (non dirigente), prestatori di lavoro temporaneo);
- “terze parti/collaboratori esterni della società”, ovvero controparti contrattuali in generale e coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o nell'interesse della medesima (ad esempio: collaboratori esterni e lavoratori parasubordinati).

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.



I Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società ripudia e sanziona qualsiasi comportamento in contrasto con la legge, le previsioni del Modello e il Codice di Condotta, o posto in essere al fine di eludere gli stessi. Sono sanzionabili tali condotte, anche se poste in essere nella convinzione di realizzare, anche solo in parte, l'interesse della Società, ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di proporre / curarne l'aggiornamento è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del Decreto 231.

Le Linee Guida individuano, quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione. Tenuto conto di tali requisiti, nonché dei parametri pure indicati dalle più significative pronunce giurisprudenziali sul punto, la Società ha deciso di affidare la funzione di organismo di vigilanza a un organismo monocratico, identificato in una risorsa interna alla Società stessa e dotata delle caratteristiche, dei requisiti e dei poteri di seguito meglio specificati.

La Società ha quindi istituito il proprio Organismo di Vigilanza, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, formalmente identificato in un organo plurisoggettivo collegiale formato da almeno n. 3 (tre) membri, di cui:

- due professionisti esterni di comprovata esperienza e competenza in materia legale e/o di auditing, o comunque in materie attinenti ai compiti dell'OdV, uno dei quali con funzioni di Presidente;
- un esponente interno alla Società (DGE e Responsabile Sicurezza della Società).

Come premesso, l'Organismo di Vigilanza della Società, in particolare, è dotato di:

- **autonomia:** nell'iniziativa di controllo l'OdV, oltre all'approvazione del proprio Regolamento, gode di piena autonomia da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società e, in particolare, degli organi dirigenti. L'OdV ha altresì assoluta indipendenza, non sussistendo situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. L'OdV gode inoltre di piena autonomia finanziaria, disponendo di un *budget* dedicato, dallo stesso individuato e deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- **professionalità:** tutti i membri devono avere specifiche competenze professionali in materia di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, disponendo di conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati;



- **continuità di azione:** l'Organismo di Vigilanza si dedica con continuità all'attività di vigilanza sul Modello 231 ed è privo di mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- legittimazione espressa ad **avvalersi di ogni funzione aziendale** e di soggetti esterni all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.);
- **possibilità di interpellare** parimenti tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, anche se esterni all'organizzazione dell'impresa (consulenti, società di revisione, ecc.), senza dover richiedere autorizzazioni ai vertici aziendali.

6.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza e cause di ineleggibilità

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti la cui permanenza dovrà essere verificata per tutta la durata dell'incarico.

In particolare, costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dei membri dell'OdV:

1. la pronuncia di sentenze di condanna e sentenze di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p. (anche non passate in giudicato) per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole (es. reati tributari, reati fallimentari ecc.);
2. l'avvenuta condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
3. l'applicazione di misure cautelari personali in relazione a uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per reati della stessa indole (es. reati fallimentari, reati contro il patrimonio ecc.);
4. l'interdizione, l'inabilitazione o il fallimento del componente dell'OdV;
5. la sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'OdV, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale³;
6. l'attribuzione di funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
7. l'aver instaurato un rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale OdV;
8. la sussistenza di vincoli di parentela o affinità entro il quarto grado con i membri degli organi sociali o i vertici aziendali.

³ Vedi Linee Guida. Il pagamento di un compenso alla persona, interna od esterna all'ente, non costituisce necessariamente causa di "dipendenza". Le Linee Guida precisano che, nel caso di composizione mista dell'organismo di vigilanza, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'organismo di vigilanza dovrà essere valutato nella sua globalità.



All'atto del conferimento dell'incarico, l'OdV dovrà rilasciare una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza delle suddette cause di ineleggibilità e l'impegno a informare la Società in merito all'eventuale sopravvenire di una di esse.

I membri dell'OdV devono pertanto presentare personalmente un profilo etico di indiscutibile valore, essere destinatari di un forte *commitment* da parte dell'organizzazione aziendale ed avere oggettive credenziali di competenza sulla base delle quali poter dimostrare, anche verso l'esterno, il reale possesso di qualità tecniche di pregio.

In particolare, poi, a livello di competenze, l'Organismo di Vigilanza dovrà garantire nel suo complesso:

- conoscenza della struttura organizzativa della Società e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività svolta dall'*internal auditing*;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e "consulenziale".

L'OdV deve adempiere al proprio incarico con la diligenza richiesta dalla natura dello stesso, dalla natura dell'attività esercitata e dalle specifiche competenze improntando il proprio operato a principi di autonomia e indipendenza.

L'OdV è altresì tenuto a mantenere il segreto in merito alle informazioni apprese nello svolgimento della loro attività.

L'OdV è responsabile nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di legge allo stesso imposti per l'espletamento dell'incarico a meno che il membro unico dell'OdV, esenta da colpe e responsabilità, abbia fatto rilevare il proprio dissenso e ne abbia tempestivamente informato il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6.3 Compenso dell'Organismo di Vigilanza e risorse finanziarie

Il compenso spettante a all'OdV è stabilito all'atto della nomina da parte del Consiglio di Amministrazione o con delibera successiva.

L'Organismo di Vigilanza è provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la sua operatività. Il Consiglio di Amministrazione della Società, al fine di garantire effettiva autonomia all'OdV, provvede a dotarlo – su indicazione dello stesso OdV – di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Dell'utilizzo di tale fondo o della necessità di integrazione per l'anno successivo, l'OdV dovrà presentare rendiconto dettagliato in occasione del report periodico al Consiglio di Amministrazione.



6.4 Durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina), possibilmente non oltre tre esercizi. L'OdV cessa per scadenza dell'incarico alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

6.5 Decadenza, recesso e sostituzione

Ove i membri dell'OdV incorrano in una delle cause di ineleggibilità, questi dovranno darne notizia al Consiglio di Amministrazione e decadranno automaticamente dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un nuovo componente dell'OdV fatta salva, in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre – per le cause di decadenza di cui ai precedenti punti del paragrafo 7.2. – la sola sospensione dei poteri del componente interessato e la nomina di un nuovo componente dell'OdV *ad interim*, in attesa che la sentenza passi in giudicato.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza potrà recedere in ogni momento dall'incarico conferitogli e dovrà darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, per conoscenza, al Presidente del Collegio Sindacale con un preavviso di almeno tre mesi. Il Consiglio di Amministrazione provvederà alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui sarebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

6.6 Sospensione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La revoca dei componenti dell'OdV compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Essa potrà avvenire soltanto per giusta causa ovvero nei casi di sopravvenuta impossibilità o quando vengano meno, in capo al membro unico, i requisiti di indipendenza, imparzialità, autonomia, onorabilità, assenza di conflitti di interessi e/o di relazioni di parentela con gli Organi Sociali e con il vertice aziendale oppure allorquando cessi il rapporto contrattuale con la Società.

A tal proposito, per “giusta causa” di revoca del componente dell'OdV dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda i membri dell'OdV inidonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- le dimissioni o il licenziamento del soggetto cui è affidata la funzione di OdV per motivi non attinenti all'esercizio della funzione dell'OdV, o l'attribuzione allo stesso di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione che sono propri dell'OdV;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell'OdV, quale – a titolo meramente esemplificativo – l'omessa redazione per il Consiglio di Amministrazione del rapporto scritto e della relazione



annuale descrittiva dell'attività svolta e delle criticità riscontrate, ovvero l'omessa esecuzione delle verifiche periodiche aventi ad oggetto le operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree a rischio reato, ovvero l'omessa attività ispettiva finalizzata all'individuazione di eventuali violazioni del Modello 231 e/o situazioni a rischio reato;

- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lettera d), del Decreto 231, risultante da una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231, passata in giudicato, ovvero da procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un OdV ad interim, in attesa che la suddetta sentenza passi in giudicato;
- l'intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni pecuniarie e/o interdittive che siano conseguenza dell'inattività di uno o più componenti dell'OdV;
- violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni;
- l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato;
- la violazione del Modello o del Codice Etico.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando un nuovo componente che resterà in carica per il periodo in cui avrebbe dovuto rimanere in carica il soggetto da esso sostituito.

6.7 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficace vigilanza su funzionamento e osservanza del Modello 231, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto 231 e, segnatamente, per lo svolgimento dei seguenti compiti:

- verificare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello, ossia sulla sua reale capacità di prevenire in linea di massima i comportamenti vietati, proponendo – laddove ritenuto necessario – eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento all'evoluzione ed ai mutamenti della struttura organizzativa e/o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;
- effettuare un controllo sistemico continuativo sulle regole cautelari predisposte e sul loro rispetto nell'ambito del Modello;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- effettuare, sulla base di un programma annuale comunicato al Consiglio di Amministrazione, verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, avvalendosi dell'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte;



- effettuare, in qualsiasi momento, nelle aree a rischio reato, controlli a campione sulla effettiva osservanza delle procedure operative interne e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- curare i flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione;
- monitorare, anche avvalendosi della collaborazione dei responsabili delle funzioni aziendali, l'evoluzione dell'organizzazione aziendale al fine di valutare l'eventuale necessità di formulare proposte di aggiornamento dell'elenco delle aree aziendali a rischio reato;
- richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità dell'aggiornamento e adeguamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di correzione ed adeguamento dello stesso, in particolare in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento, di modifiche normative o delle *best practice*. Tale attività si dovrà realizzare attraverso:
 - suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi;
 - verifica (*follow-up*) dell'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione e/o alle funzioni a tal fine competenti eventuali comportamenti / azioni non in linea con il Modello o con le Procedure Aziendali al fine di consentire l'opportunità di valutare l'adozione di sanzioni disciplinari a carico dei responsabili di ipotesi di violazione del Modello 231 ed evitare il ripetersi dell'accaduto;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché elaborare, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, un piano di formazione al fine di fornire ai Dipendenti e agli Organi Sociali tutti gli elementi necessari per una conoscenza di base della normativa di cui al Decreto 231, attraverso la predisposizione di documentazione interna idonea all'efficace attuazione del Modello, contenente le istruzioni d'uso, i chiarimenti ed i possibili aggiornamenti dello stesso;
- interpretare la normativa rilevante (in coordinamento con la struttura legale) e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tali prescrizioni normative;
- indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), per introdurre gli accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello.

Per esercitare efficacemente le proprie funzioni l'Organismo di Vigilanza, in particolare:



- ha libero accesso a tutti i documenti e tutte le informazioni presso tutte le funzioni della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le funzioni della Società ovvero di soggetti esterni (consulenti esterni, società di revisione, ecc.) senza dover chiedere autorizzazioni;
- può richiedere ai responsabili di ciascuna area aziendale a rischio reato le informazioni ritenute rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello;
- può procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti, degli Amministratori e dei membri del Collegio Sindacale della Società;
- può richiedere informazioni a consulenti esterni, agenti, *partner* finanziari e commerciali, fornitori di servizi, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

Le attività di controllo poste in essere non potranno essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, ferma restando la vigilanza del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza degli interventi dell'OdV.

In caso di violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa tempestivamente il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni. L'OdV ha altresì il potere di convocare l'Assemblea dei Soci in caso di gravi violazioni del Modello e/o nel caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale ovvero nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale non provvedano in merito alle segnalazioni circa eventuali violazioni al Modello riscontrate e comunicate dall'Organismo stesso.

6.8 Regolamento dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento espressione della propria autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività operative. Tale Regolamento, approvato dall'OdV, è predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello nell'ambito del quale dovranno essere definiti e disciplinati, fra l'altro, le modalità di convocazione, il processo di formazione delle decisioni, le modalità di verbalizzazione delle riunioni e di conservazione della documentazione relativa alle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti).

6.9 Piano di Vigilanza annuale dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza dovrà altresì adottare un piano di vigilanza annuale, contenente, tra l'altro:

1. un programma relativo agli interventi di controllo e verifica pianificati nel corso dell'anno di riferimento, ferma restando la possibilità di effettuare in ogni momento controlli senza preavviso;



2. un programma di incontri con il vertice aziendale e/o con gli eventuali futuri dirigenti relativamente all'attuazione del Modello nelle rispettive aree-funzioni di attività;
3. un programma di incontri con il Collegio Sindacale e il soggetto incaricato della revisione legale dei conti;
4. le attività di aggiornamento e formazione dell'Organismo di Vigilanza;
5. le attività di comunicazione e formazione sul Modello;
6. le attività di aggiornamento del Modello.

6.10 Reporting dell'OdV verso i vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati:

- con cadenza almeno annuale, inviando un rapporto sottoscritto dal Presidente dell'OdV e/o dai membri dell'OdV relativo all'attività svolta (indicando in particolare i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della Mappa delle aree a rischio reato e delle Attività Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- tempestivamente, in caso di (i) situazioni straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio reato, o (ii) modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (iii) ristrutturazioni aziendali che attengano al perimetro di attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione (o ai soggetti all'uopo delegati) gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

In merito alle verifiche svolte a seguito di segnalazioni, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nel verbale di accertamento di sua competenza e, ove lo ritenga opportuno, nella periodica informativa al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Gli incontri tra Organismo di Vigilanza e Organi Sociali devono essere documentati mediante redazione di appositi verbali. La documentazione di tali incontri dovrà essere custodita dall'OdV stesso.

L'Organismo di Vigilanza deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti).



6.11 Flussi informativi verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito a eventi rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello e/o che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231.

Come detto, ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. d) del Decreto 231, i modelli di organizzazione devono *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello e nelle singole Procedure/Policy Aziendali, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello 231; in particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello 231 e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) report e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello in linea con le Procedure/Policy Aziendali;
- comunicazione delle attività, in corso o terminate, di formazione sul Modello, con indicazione del piano di formazione, dei partecipanti, % di soggetti formati sul totale del personale;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello, del Codice Etico e delle Procedure/Policy Aziendali, nonché in generale tutte le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari concernenti le attività di controllo effettuate, laddove rilevanti ai fini del presente Modello;
- eventuali Procedimenti disciplinari avviati per violazione del Modello;
- eventuali Sanzioni inflitte per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- eventuali Provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D. Lgs.231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D. Lgs.231/2001;



- elenco degli acquisti "urgenti" effettuati in deroga alla Procedura di "Gestione approvvigionamento di beni e servizi", dettagliati per: descrizione bene/servizio richiesto, importo, Responsabile che ha autorizzato l'acquisto;
- gli eventuali rilievi della Società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti censurabili e sui documenti contabili della Società;
- qualsiasi incarico conferito alla Società di revisione o a Società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- eventuali ingiustificate richieste di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione o rappresentazione contabile;
- eventuali anomalie riscontrate all'esito dei controlli svolti sulle scritture contabili;
- eventuali anomalie nelle riconciliazioni bancarie;
- gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza;
- eventuali nominativi di dipendenti per i quali siano risultate anomalie nella verifica delle note spese;
- elenco degli omaggi e liberalità devolute e dei relativi importi;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- elenco dei contratti di sponsorizzazione attivati nel periodo e sintetica descrizione degli stessi;
- elenco di eventuali violazioni, incidenti e dei problemi informatici rilevati;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs.81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;
- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza.
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'OdV ritenga, di volta in volta, di voler acquisire.

Per l'elencazione completa dei principali flussi verso l'ODV si rimanda all'*Allegato 3* del Modello 231.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare all'Organismo di Vigilanza ai sensi del precedente (i) sono condivise dall'OdV stesso con i responsabili dei processi aziendali, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle Procedure Aziendali di volta in volta applicabili.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal CCNL applicabile e, comunque, dal Sistema Disciplinare.



Nessun tipo di ritorsione può essere posta in essere a seguito e/o a causa di una segnalazione, anche qualora quest'ultima si rivelasse infondata, fatte salve le ipotesi di dolo o colpa grave.

L'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e/o segnalazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

7. SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO

Palermo supporta e incoraggia le segnalazioni da parte di chi in buona fede, abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello o del Codice Etico nonché dei regolamenti e delle procedure interne di Palermo.

Per la gestione delle segnalazioni, Palermo adotta una specifica procedura di gestione delle segnalazioni (cosiddetta procedura "whistleblowing") che tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere ed applicare ove opportuno. Si rimanda a tale procedura per la descrizione del processo di segnalazione e successiva gestione (fasi di valutazione, indagine, eventuale accertamento della violazione, eventuale definizione del provvedimento sanzionatorio e sua applicazione).

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo la citata normativa devono altresì prevedere:

- (a) *“uno o più canali che consentano [ai soggetti apicali e sottoposti] di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
- (b) *almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
- (c) *il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*
- (d) *nel sistema disciplinare adottato [...], sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.”*

Ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, i canali di comunicazione che la Società mette a disposizione per inviare le segnalazioni sono i seguenti:

- Mezzo e-mail alla casella di posta elettronica "whistleblowing" - [Email: wb@palermofc.com]



- Mezzo posta ordinaria, in busta chiusa all'attenzione, riservata e personale, del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, presso la Sede di Palermo F.C. S.p.a.

I soggetti aziendali preposti al ricevimento di tali informazioni valutano, sulla base delle informazioni disponibili, che la segnalazione sia effettivamente "rilevante ai fini 231", e in tal caso informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, demandando ad esso la valutazione, e restando a disposizione per un'attività congiunta. L'identità del segnalante è comunicata solo se e quando strettamente necessaria alla valutazione da parte dell'Organismo.

In via subordinata ed eccezionale, qualora il Segnalante ritenga che vi possano essere situazioni di conflitto di interesse rispetto alla situazione segnalata, egli può indirizzarsi direttamente all'Organismo di Vigilanza (ODV), inviando una mail all'indirizzo: informazioni.odv@palermofc.com.

La Società richiede che le segnalazioni vengano fatte in forma nominativa, impegnandosi a mantenere riservata l'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Palermo o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Palermo si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione⁶. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 10.8).

Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà avere i requisiti di cui sopra (e quindi essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti). Sono vietate forme di "abuso" del whistleblowing, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il Segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 8.3).

L'Organismo di Vigilanza agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, imparzialità e collegialità.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, è effettivamente avvenuta una violazione del Modello. Nel caso in cui l'Organismo riscontri una violazione del Modello informerà dell'esito dei suoi accertamenti gli Organi Aziendali competenti che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure definite nel successivo paragrafo 10.8.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall'Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito ai soli componenti dell'Organismo. L'accesso da parte di soggetti diversi dai componenti dell'Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest'ultimo.

Come specificato dalla procedura "whistleblowing", resta valida la possibilità di effettuare segnalazioni in modo verbale o in forma scritta (es. e-mail) direttamente al proprio superiore gerarchico / referente aziendale, nonché agli organi / alle Funzioni aziendali preposte a specifiche funzioni di controllo.



8. PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'informazione e la formazione costituiscono per la Società uno strumento essenziale per un'efficace diffusione ed attuazione del Modello 231. La Società garantisce un'adeguata diffusione del Modello 231 agli Organi Sociali, ai Dipendenti e, ove necessario, a soggetti esterni all'organizzazione aziendale che, a vario titolo, vengono in contatto con la Società.

L'attività di informazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti. L'attività di informazione e formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello 231, e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto 231, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

8.1. Programma di informazione

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società garantire alle risorse presenti in azienda e a quelle in via di inserimento un'adeguata conoscenza del Modello, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Ai Destinatari all'atto dell'assunzione sarà messo a disposizione il Modello e sarà fatta sottoscrivere specifica dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso e del Codice Etico adottati dalla Società.

È garantita ai Destinatari la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello direttamente sull'intranet aziendale.

Ai componenti degli Organi Sociali sarà consegnata copia della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso e del Codice Etico adottati dalla Società. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

Fermo quanto sopra, ciascun Destinatario e ciascun membro degli Organi Sociali ha l'obbligo di: (i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare – con obbligo di frequenza – ai momenti formativi organizzati dalla Società; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze o violazioni dello stesso.

La Società promuove inoltre la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i fornitori e le terze parti in genere.



La Società provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale.

8.2. Programma di formazione

La società persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Destinatari e agli Organi Sociali, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

Al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Destinatari, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto 231, sono obbligatoriamente tenuti a partecipare alle specifiche attività formative al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello 231 e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata al perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

La qualità degli interventi formativi è perseguita dalla Società che, all'uopo, si potrà avvalere di consulenti esterni con specifiche competenze in materie giuridiche e organizzative attinenti al Decreto 231, la cui competenza dovrà essere attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze / attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

I contenuti della formazione sono, in ogni caso, costantemente aggiornati in relazione a eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.



9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1 Principi generali

La predisposizione di un sistema disciplinare per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività dello stesso.

Al riguardo, infatti, gli artt. 6, comma 2 lettera *e*), e 7, comma 4 lettera *b*), del Decreto 231, prevedono che i modelli di organizzazione e gestione devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate negli stessi.

Ai fini del presente sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, sono sanzionabili le condotte poste in essere in violazione del Modello. Essendo quest'ultimo costituito da numerose componenti, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di uno o più principi o norme definite dai vari documenti aziendali che costituiscono le componenti del Modello (si veda il par. 3.3).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, è possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di violazioni:

- a) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231 o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231;
- b) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle aree a rischio reato o alle attività sensibili indicate nella Parte Speciale del Modello;
- c) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai protocolli /procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità degli stessi;
- d) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- e) mancata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto 231 da parte dei Destinatari;
- f) violazioni e/o elusioni del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- g) qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o comunque penalizzazione, anche indiretta, nei confronti delle persone oggetto di segnalazioni e, soprattutto, dei segnalanti;
- h) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave;
- i) violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- j) violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito (tempi e modalità concrete di realizzazione dell'infrazione);
- comportamento complessivo del Destinatario;
- mansioni del Destinatario;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo alla prevedibilità dell'evento);
- entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

9.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le condotte dei lavoratori dipendenti non conformi alle norme comportamentali previste dal Modello costituiscono illeciti disciplinari e, in quanto tali, devono essere sanzionate.

Il lavoratore deve rispettare le disposizioni normative impartite dalla Società, al fine di evitare le sanzioni previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale, divulgate ai sensi e nei modi previsti dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare sono individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica o autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata;
- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali ripetizioni delle stesse; quindi, le infrazioni, se ripetute

più volte, danno luogo a provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Vengono tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al lavoratore negli ultimi due anni.

I poteri disciplinari per i lavoratori dipendenti quali accertamento delle infrazioni, procedimenti disciplinari e applicazione delle sanzioni, verranno esercitati, a norma di legge e di contratto, dal Datore di Lavoro.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione (“c.d. whistleblowing”), volte a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato, secondo quanto definito al precedente paragrafo 6.4.

In particolare:

- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo di whistleblowing, effettua segnalazioni manifestamente opportunistiche allo scopo di danneggiare il Segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Si riportano di seguito le correlazioni esistenti tra le mancanze specifiche e le sanzioni disciplinari che saranno applicate in caso di inosservanza, da parte del personale dipendente non dirigente, del Modello adottato dalla Società per prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

A) Richiamo Verbale

La sanzione del richiamo verbale potrà attuarsi, sempre che sia commessa per la prima volta e sia qualificabile esclusivamente come colposa, in caso di lieve infrazione o inosservanza delle procedure stabilite dal Modello, ovvero in caso di adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati, di un comportamento non conforme o non adeguato alle summenzionate prescrizioni.

È bene sottolineare che questo vale solo se l'infrazione non sia suscettibile di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare l'efficacia del Modello.

Costituisce una motivazione rilevante la violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, è punibile con il richiamo verbale il dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società nelle aree a rischio reato.

B) Ammonizione scritta

Viene adottata in ipotesi di ripetute mancanze punibili con il richiamo verbale, nonché per le seguenti carenze:

violazione colposa di norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello o errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del dipendente: a titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con l'ammonizione scritta il dipendente che per negligenza ometta di verificare il rispetto del Modello e delle relative procedure;

ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio;

mancata partecipazione, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico e/o alle procedure.

Anche in questo caso l'entità delle violazioni deve essere tale da non minare l'efficacia del Modello.

C) Multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di retribuzione e Sospensione dal servizio e dalla retribuzione in misura non eccedente i tre giorni

Vengono comminate in ipotesi di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o per le seguenti carenze:

- comportamento colposo e/o negligente il quale, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. A titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 1. inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);
 2. adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
 3. mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

- gravi violazioni procedurali del Modello tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti di terzi. A titolo esemplificativo:
 1. omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico e del Modello;
 2. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe,
 3. omissione colposa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio, ivi inclusa l'omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello;
 4. omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
 5. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;

6. ogni e qualsiasi altra inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali specifiche comunicate al dipendente.

D) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (licenziamento con preavviso per giustificato motivo)

Il licenziamento per giustificato motivo è conseguenza di un notevole inadempimento contrattuale da parte del prestatore di lavoro, ovvero di ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento.

Costituiscono motivazioni rilevanti:

reiterate e negligenti violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;

adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto 231, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto 231;

omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;

reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;

omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello.

E) Licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto (licenziamento senza preavviso per giusta causa)

Costituisce presupposto per l'adozione della misura in commento ogni mancanza di gravità tale (per la dolosità del fatto, per la gravità della negligenza, per i riflessi penali o pecuniari, per la sua recidività) da pregiudicare irreparabilmente il rapporto di fiducia tra la Società e il lavoratore e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro stesso.

È consequenziale sottolineare che fonte di giusta causa di licenziamento dovranno intendersi tutte le infrazioni non colpose interessanti i rapporti con i terzi, sia in quanto direttamente suscettibili di far incorrere l'azienda nella responsabilità di cui al Decreto 231, sia in quanto chiaramente lesive del rapporto di fiducia tra Società e dipendente.

Appare evidente che il licenziamento disciplinare per giusta causa si dovrà ritenere non solo opportuno, ma anche necessario, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità penale delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino violazioni ai "principi etici di comportamento" poste in essere con intento doloso.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento senza preavviso:

la violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;

la fraudolenza realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto 231 tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

la violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

9.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di rilevante inosservanza, da parte dei dirigenti, delle norme previste dal Modello o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, nonché di negligenza o imperizia nell'individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, saranno applicate, nei confronti dei responsabili, le misure previste nella lettera di assunzione o nell'integrazione dell'originaria lettera-contratto.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi dovranno considerarsi le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta in violazione del Modello e/o del Codice Etico: qualora, a seguito di tale valutazione, risulti irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario tra la Società e il dirigente sarà assunta la misura del licenziamento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate e gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ometta la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non provveda a segnalare con tempestività e completezza all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità, afferenti aree nell'ambito di applicazione del Modello organizzativo, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni, etc. delle autorità preposte;
- effettui elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- destini somme ricevute da organismi pubblici nazionali e non a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- non rediga per iscritto gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni o li sottoscriva in violazione delle deleghe ricevute;
- renda dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali e non ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti o, nel caso di ottenimento degli stessi, non rilasci un apposito rendiconto;

- assuma un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali e/o nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari e agli emittenti;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di whistleblowing, essendone responsabile;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un altro dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione da questi effettuata tramite il meccanismo del whistleblowing;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

9.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs.231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere

adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali violazioni delle procedure di cui al Modello e non provveda ad intervenire per il rispetto delle procedure e del Modello;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale);
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231;
- ponga in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca omaggi o regali a funzionari pubblici al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui prestazioni in favore dei partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici, nazionali e non, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destini somme ricevute da organismi pubblici, nazionali e non, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati;
- riconosca compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;

- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- assuma un comportamento non corretto o non veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

Inoltre, rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo, per negligenza o imperizia, individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati. Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore.

9.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

9.6 Misure da attuare nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, l'applicazione di penali convenzionali o, in ragione della gravità della violazione, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del collaboratore, consulente o terzo, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

9.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza o imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto e di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, vi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa di uno dei componenti l'Organismo di Vigilanza, ovvero di tutti i suoi componenti, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei membri del Consiglio.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

9.8 Accertamento delle violazioni e procedimento disciplinare

9.8.1. Regole generali

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte di qualsiasi tipo di Destinatario (risorse umane, amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi) l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nell'iter di valutazione, indagine e accertamento della violazione, nonché nel valutare in merito alla opportunità di un provvedimento sanzionatorio, che sarà definito e comminato dagli enti aziendali preposti.

Il processo di accertamento di una violazione:

- deve scaturire da una segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza o da un altro "canale" previsto dal presente Modello (infra, paragrafo 6.4).
- in assenza di segnalazioni ricevute, può scaturire anche da specifici elementi raccolti in occasione di verifiche effettuate dall'Organismo di Vigilanza, o di altro ente interno preposto (es. Internal Audit), anche sulla base di elementi raccolti attraverso i "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs.231/01",

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), i seguenti soggetti sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza:

- Datore di lavoro (ai sensi del TUS);
- Dirigente delegato (art. 18 TUS);
- Preposti (art. 19 TUS);
- RSGS;

- RSPP;
- Auditor della Sicurezza (se diversi dai precedenti), nell'ambito di attività di audit sul SGS.

Qualora la situazione di presunta violazione scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza:

- dall'Head of Internal Audit;
- dal Datore di Lavoro, per i soli Audit sul SGS.

9.8.2. Valutazione, indagine e accertamento della violazione

Le responsabilità e le modalità di valutazione, indagine e successivo accertamento della violazione sono definite nell'ambito della procedura "whistleblowing", cui si rimanda.

9.8.3. Irrogazione della sanzione a dipendenti (non dirigenti)

I soggetti interessati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso l'addebito sarà formalizzato e comunicato al/agli interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, con un congruo termine di replica in ordine alla propria difesa.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché il "Codice interno del lavoro" applicato al personale dipendente.

All'Head of Human Resources spetta in ogni caso l'attuazione del procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione, proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva, secondo quanto sopra descritto.

L'Head of Human Resources agirà nell'ambito delle proprie deleghe e nel rispetto della valutazione di tutti gli aspetti rilevanti, delle circostanze specifiche, del parere espresso dall'Organismo di Vigilanza, nonché delle considerazioni del dipendente cui viene contestata l'inadempienza e delle procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori e dal "Codice interno del lavoro" aziendale vigente.

Nell'irrogazione della sanzione disciplinare sarà rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione e dovrà tenersi conto di eventuali circostanze attenuanti la gravità del comportamento (attività diretta a rimuovere o impedire le conseguenze dannose, entità del danno o delle conseguenze, etc.) e saranno valutate le circostanze specifiche.

L'esito di ogni procedimento disciplinare, derivante da inadempienze del Modello, è comunicato all'Organismo di Vigilanza.

Tutta la documentazione prodotta con riferimento alla rilevazione, accertamento e comunicazione di eventi potenzialmente oggetto di sanzione e alla relativa valutazione da parte del Responsabile di Funzione e del datore di lavoro, nonché la notifica al dipendente della sanzione e l'eventuale contestazione, sono archiviate presso la Direzione Human Resources.

9.8.4. Accertamento della violazione e irrogazione della sanzione a dirigenti

Si applicano le medesime regole e procedure sopra menzionate per quanto riguarda i dipendenti non dirigenti, fatti salvi i richiami normativi non applicabili per legge ai dirigenti.

La sanzione sarà determinata e successivamente irrogata, previa contestazione formale dell'addebito all'interessato, dai soggetti dotati di idonea procura, in forma congiunta.

9.8.5. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di amministratori

Alla notizia di una rilevante inosservanza, da parte di uno o più Amministratori, delle norme previste dal Modello e/o dal Codice Etico o di comportamenti, durante lo svolgimento di attività a rischio ai sensi del Decreto 231, non conformi a quanto prescritto nel Modello stesso, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, e sentito il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti quali, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca del mandato, e/o l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 c. c.

9.8.6. Accertamento della violazione e provvedimenti nei confronti di collaboratori esterni alla Società

Comportamenti di collaboratori, consulenti o altri terzi vincolati alla Società da un rapporto contrattuale (diverso dal lavoro subordinato) in contrasto con la normativa vigente, le linee di condotta individuate dal Modello e/o dal Codice Etico potrà determinare la rescissione del contratto prevista da specifica clausola contrattuale.

Tali comportamenti devono essere segnalati dal Responsabile della Direzione o Funzione che fruisce della prestazione contrattuale, o dagli altri soggetti elencati al paragrafo 9.8.1. Con particolare riferimento agli aspetti relativi la salute e la sicurezza, i soggetti elencati al paragrafo 10.8.1, sono responsabili della verifica del rispetto, da parte dei soggetti esterni, di tutti gli adempimenti e delle specifiche misure di sicurezza previste dalla normativa cogente (Testo Unico Sicurezza) e dalla normativa interna (SGS) di volta in volta applicabile, sia nell'ambito di appalti di lavori e cantieri, sia per le forniture diverse.

Qualora la violazione (o presunta violazione) derivi da una specifica segnalazione, la stessa deve pervenire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, anche per il tramite dell'Head of Internal Audit. Per gli aspetti di salute e sicurezza la segnalazione può pervenire:

- da un Preposto, nell'ambito delle responsabilità che gli sono attribuite dal TUS;
- da altro soggetto tra quelli elencati al paragrafo 9.8.1.

In entrambi i casi, le segnalazioni devono pervenire prima al Dirigente Delegato e, da questi, al Datore di Lavoro, il quale informa l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta la rilevanza, da un punto di vista '231', della violazione, anche in proporzione alla gravità della stessa ed all'eventuale recidiva. L'Organismo, previa diffida del soggetto terzo interessato, può riferire per iscritto al Consiglio di Amministrazione e, nei casi ritenuti più gravi, anche al Collegio Sindacale. In base all'esito di tali valutazioni, può essere deciso l'esercizio della clausola risolutiva.

Qualora la violazione (o presunta violazione) scaturisca da una attività di audit, la documentazione di audit deve essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza:

- dall'Head of Internal Audit;
- dal Datore di Lavoro, per i soli Audit sul SGS;

L'Organismo di Vigilanza darà avvio alla procedura di accertamento ed eventuale sanzione secondo le medesime modalità sopra descritte.