



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

PARTE GENERALE

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data
28/06/2024**



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 2 di 52	PARTE GENERALE

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	4
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	
1.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. N. 231 DEL 2001	6
1.3 I REATI PRESUPPOSTO	7
1.4 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO.....	11
1.5 DELITTI TENTATI.....	16
1.6 LE CONDOTTE ESIMENTI	16
1.7 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	17
1.8 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	18
2. IL MODELLO 231 DI PIDE S.R.L.....	21
2.1 PIDE S.R.L.....	21
2.2 ADOZIONE DEL MODELLO	22
2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE.....	23
2.4 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	24
2.5 ASSETTO ORGANIZZATIVO	26
2.6 IL MODELLO	26
2.6.1. LE FINALITÀ DEL MODELLO	26
2.6.2. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	27
2.6.3. IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE	27
2.6.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO ED I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA SUA COSTRUZIONE	28
2.6.5. I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO	30
2.6.6. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	31
2.6.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO	31
2.6.7.1	<i>Destinatari</i>
31	
2.6.7.2 <i>Formazione ed informazione del personale</i>	
32	
2.6.7.3 <i>Informazione ai Terzi e diffusione del Modello</i>	
33	



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 3 di 52	PARTE GENERALE

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI PIDE S.R.L.	34
3.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ	34
3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	34
3.3 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO	35
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
4.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	37
4.2 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE	39
4.4 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA	41
4.5 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	41
4.6 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	43
4.7 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	44
4.7.1. FLUSSI INFORMATIVI <i>AD HOC</i>	44
4.7.2. FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI	45
4.8 SEGNALAZIONI WHISLEBLOWING	46
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO	48
5.1 PRINCIPI GENERALI	48
5.2 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO	49
5.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	49
5.3.1. PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE	49
5.3.2. DIRIGENTI	50
5.4 AMMINISTRATORI	51
5.5 SINDACI	51
5.6 TERZI: COLLABORATORI, AGENTI E CONSULENTI ESTERNI	51
5.7 REGISTRO DELLE VIOLAZIONI	52



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 4 di 52	PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, per brevità, anche **"D.Lgs. n. 231 del 2001"** o il **"Decreto"**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

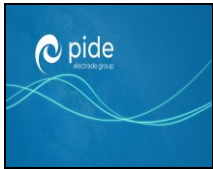
Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa, a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli **"Ente/Enti"**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

Tale forma di responsabilità, sebbene definita *"amministrativa"* dal

¹ L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *"enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica"*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 5 di 52	PARTE GENERALE

legislatore, presenta, tuttavia, alcuni caratteri propri della responsabilità penale, essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estese all'ente le garanzie processuali.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto richiede l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati presupposto da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

La responsabilità amministrativa dell'ente è, quindi, ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato sebbene entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Peraltro, la responsabilità dell'ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

Infine, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo, ovvero quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 6 di 52	PARTE GENERALE

1.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D.LGS. N. 231 DEL 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**");
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *"quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori"*².

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

² Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 7 di 52	PARTE GENERALE

1.3 I REATI PRESUPPOSTO

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) **reati contro la Pubblica Amministrazione**, introdotti dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001. L’art. 25 del Decreto è stato successivamente modificato dalla L.190 del 6 novembre 2012. Inoltre, il D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 ha ulteriormente ampliato il novero dei reati presupposto previsti dagli artt. 24 e 25;
- (ii) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, introdotti dall’articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 24-*bis*. L’art. 24-*bis* è stato successivamente ampliato dall’art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105;
- (iii) **delitti di criminalità organizzata**, introdotti dall’articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 24-*ter*, successivamente integrato dalla L. 236/2016;
- (iv) **delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, introdotti dall’articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall’articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e dal D.Lgs. 21 giugno 2016, n. 125;
- (v) **delitti contro l’industria e il commercio**, introdotti dall’articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*bis*.1. Il novero dei reati presupposto è stato ulteriormente ampliato, con riferimento alla filiera di produzione di olii extravergini d’oliva, dall’Art. 12, L. n.9/2013;
- (vi) **reati societari**, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l’articolo 25-*ter*,



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 8 di 52	PARTE GENERALE

successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e da ulteriori e successivi provvedimenti normativi, tra cui in particolare la L. n. 69/2015 ("Legge Anticorruzione"). L'articolo è stato poi successivamente modificato dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023;

(vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater*, successivamente integrato da ulteriori provvedimenti normativi;

(viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater*.1;

(ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinquies*, successivamente modificato dalla L. n. 199/2016;

(x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies* e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinquies* "Responsabilità dell'ente". L'art. 25-*sexies* è stato successivamente integrato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 107;

(xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*, successivamente modificato dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalla L. n. 3/2018;

(xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 9 di 52	PARTE GENERALE

dalla L. 186 del 2014 che ha introdotto la fattispecie di autoriciclaggio (art. 648-ter.1 nel c.p.). Tali fattispecie di reato sono state oggetto di aggiornamento a seguito dell'introduzione del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195 attuativo della Direttiva Europea 2018/1673 in materia di lotta al riciclaggio;

(xiii) illeciti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184, attuativo della Direttiva 2019/713/UE, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-octies.1;

(xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-novies, successivamente modificati dalla L. 93/2023;

(xv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-decies³. L'articolo 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, è stato successivamente modificato dal D. Lgs 121/2011, art. 2, c.1;

(xvi) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-undecies, successivamente integrato dalla L. n. 68/2015 e modificato dal D. Lgs 21/2018;

(xvii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale";

(xviii) delitti di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotti dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109,

³ Originariamente 25-novies e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 10 di 52	PARTE GENERALE

recante l'Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-duodecies;

(xix) reato di razzismo e xenofobia, introdotto nel D.Lgs. n. 231 del 2001, all'articolo 25-terdecies, dall'articolo 5 della Legge Europea e sostituito dal D.Lgs. n. 21/2018 con l'entrata in vigore del 604-bis c.p., che ha abrogato e sostituito l'art. 3, comma 3-bis della Legge n. 654/1975;

(xx) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla L. n. 39/2019, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quaterdecies;

(xxi) reati tributari, introdotti nel D. Lgs n. 231 del 2001 all'articolo 25-quinquiesdecies dall'art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (c.d. Decreto Fiscale) e successivamente ampliati dal D. Lgs. n. 75/2020, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF). La norma citata ha introdotto, in particolare, i reati di evasione fiscale previsti dal D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74;

(xxii) reati di contrabbando, disciplinati e introdotti nel D. Lgs n. 231 del 2001 all'articolo 25-sexiesdecies dal D. Lgs. n. 75/2020, che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF). La norma citata ha introdotto, in particolare, i reati di contrabbando previsti dal D.P.R. n. 43/1973;

(xxiii) delitti contro il patrimonio culturale disciplinati e introdotti nel D. Lgs. del 2001 all'articolo 25-septiesdecies, dalla L. n. 22/2022 ai fini di conformarsi alla Convenzione di Nicosia, adottata dal Consiglio d'Europa il 19 maggio 2017;

(xxiv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 11 di 52	PARTE GENERALE

culturali e paesaggistici disciplinati e introdotti nel D. Lgs. del 2001 all'articolo 25-*duodevicies*, dalla L. n. 22/2022.

1.4 LE SANZIONI PREVISTE NEL DECRETO

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

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

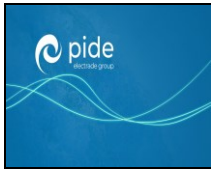
(a) La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)⁴ tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e

⁴ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 12 di 52	PARTE GENERALE

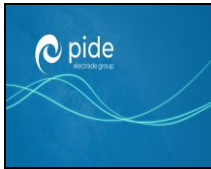
per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, *“Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell’ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l’ausilio di consulenti, nella realtà dell’impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell’ente”*.

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

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)	<ul style="list-style-type: none">• L’autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none">• il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 13 di 52	PARTE GENERALE

Riduzione	Presupposti
da 1/3 a 1/2	<p>[<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none">L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>ovvero</u></p> <ul style="list-style-type: none">è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[<u>Prima</u> della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none">L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <p><u>e</u></p> <ul style="list-style-type: none">è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 14 di 52	PARTE GENERALE

ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *"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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"⁵.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs.

⁵ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *"si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 15 di 52	PARTE GENERALE

n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“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”.*

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua linee durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 16 di 52	PARTE GENERALE

del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

1.5 DELITTI TENTATI

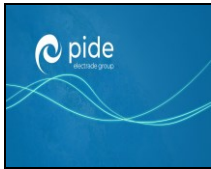
Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

1.6 LE CONDOTTE ESIMENTI

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

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



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 17 di 52	PARTE GENERALE

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto 231, l'ente che abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 18 di 52	PARTE GENERALE

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- a) ha la propria sede principale in Italia, da intendersi come la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- b) nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;
- c) la richiesta del Ministro della giustizia è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il principio di territorialità (ex art. 6 del codice penale) in forza del quale *"il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione"*.

1.8 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le **"Linee Guida"**), approvate originariamente da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate. Ai fini del presente lavoro, sono in particolar



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 19 di 52	PARTE GENERALE

modo state tenute in considerazione le Linee Guida Confindustria aggiornate a Giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

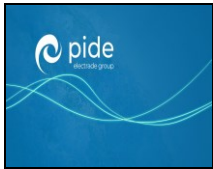
- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento alla prevenzione dei reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria nelle Linee Guida sono:

- il Codice Etico, con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione;

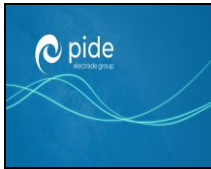


06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 20 di 52	PARTE GENERALE

- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
 - documentazione dei controlli;
 - introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
 - individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 21 di 52	PARTE GENERALE

2. IL MODELLO 231 DI PIDE S.R.L.

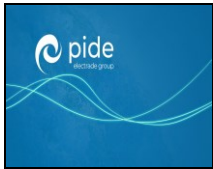
2.1 PIDE S.R.L.

Pide S.r.l. (di seguito anche "Pide" o la "Società") è una società di diritto italiano operante nella progettazione, produzione, installazione, conduzione e manutenzione di impianti idroelettrici, di sistemi di distribuzione del gas e di sistemi idrici integrati. La Società ha diversificato le attività specializzandosi nel settore idroelettrico, sia nella realizzazione di impianti water to wire che nella loro gestione e ottimizzazione con la capacità di intervenire in modo tempestivo su O&M e revamping.

Dal 2017, inoltre, fa parte di un gruppo di imprese (di seguito anche solo "Gruppo Electrade" o "Gruppo"), pertanto è soggetta alla direzione e controllo, ai sensi degli artt. 2496 e seguenti c.c., da parte da parte della Capogruppo Electrade S.p.A.

Come riportato nello Statuto, "la Società ha per oggetto le seguenti attività:

- i. Promuove, sviluppa ed installa progetti rivolti al miglioramento dell'efficienza energetica ed al mantenimento dei costi relativi ad attrezzature installate a tale scopo, assumendo, per il cliente, la necessità di reperire risorse finanziarie per la realizzazione dei detti progetti ed il relativo rischio tecnologico, a fronte dell'assunzione della gestione sia della progettazione/costruzione, sia della manutenzione degli impianti progettati costruiti; fornire ai propri clienti un insieme di servizi integrati per la realizzazione ed eventuale successiva gestione di interventi di risparmio energetico per il risparmio energetico ovvero, per la compressione della domanda energetica e la riduzione delle emissioni inquinanti;*
- ii. Ricerca, produzione, approvvigionamento, trasporto, trasformazione, acquisto, vendita, utilizzo e recupero delle energie, ivi compresi i sistemi logistici, e la conservazione del patrimonio ambientale, promuovendo la riduzione ed il contenimento dell'inquinamento*



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 22 di 52	PARTE GENERALE

atmosferico e la conseguente ricerca ed approvvigionamento di tecnologie adatte allo scopo;

- iii. Progettazione, installazione, collaudo e gestione di impianti per la distribuzione di gas, acqua, energia elettrica ed altre energie, di impianti ecologici, di protezione catodica e di recupero energetico;*
- iv. Progettazione, commercio, installazione e ripartizione di impianti di riscaldamento, sanitari ed idraulici;*
- v. Effettuazione di indagini, studi, progetti, ricerche, formazione, direzione lavori, collaudi e consulenza rivolte ad opere inerenti il ciclo idrico integrato ed alla tutela ambientale;*
- vi. Progettazione, installazione e gestione di sistemi di misura e monitoraggio di impianti relativi all'approvvigionamento, distribuzione, collettamento e depurazione di acque destinate a qualunque uso, calibrazione di modelli informatici e ricezione di acque parassite;*
- vii. Efficientamento di impianti di cui al punto F), ricerca di perdite con l'ausilio di varie tecnologie;*
- viii. Studio, ricerca e assistenza tecnico-scientifica nel campo dell'ingegneria idraulica, meccanica, elettronica ed industriale;*
- ix. (...)*

Per le ulteriori attività, si osservi lo Statuto della Società.

2.2 ADOZIONE DEL MODELLO

La Società si è dotata di un proprio Modello, così come previsto dal Decreto, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28/06/2024.

La Società, anche per effetto dell'introduzione di ulteriori fattispecie di reato nell'ambito del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvede ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 23 di 52	PARTE GENERALE

- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo;

fino alla presente versione, datata 28/06/2024.

2.3 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Gli strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il funzionamento della Società, sviluppati internamente o a livello di Gruppo, possono essere così riassunti:

- **Statuto** - in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative** - la redazione di appositi Ordini di servizio e Comunicazioni Organizzative consente l'espletamento di attività da parte dei dipendenti nel rispetto dell'assetto organizzativo predeterminato.
- **Delibere del CdA** - atti di indirizzo politico della società, definiscono gli obiettivi e gli strumenti per raggiungere gli stessi, nonché approvano le linee di condotta da adottare.
- **Policy e linee guida** - disciplinano i macro processi della Società e del Gruppo, prevedendo i principi e le regole di governo degli stessi, le responsabilità delle società e le modalità di interazione tra le stesse, con particolare riferimento ai processi decisionali formali.
- **Normativa di Processo / Istruzioni Tecniche** - descrivono nel dettaglio gli aspetti operativi e di processo necessari allo svolgimento di determinate attività, nel rispetto di policy e linee guida.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 24 di 52	PARTE GENERALE

- **Contratti di servizio tra Pide ed Electrade S.p.A.** – regolano formalmente le prestazioni di servizi intercompany, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da Pide, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consentono di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, D.Lgs. n. 231/2001).

Il sistema della predetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte degli Organi di controllo preposti, costituiscono anche un prezioso strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dalla normativa specifica che dispone la responsabilità amministrativa degli enti.

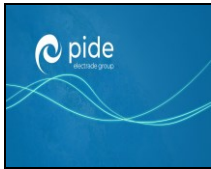
2.4 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Pide è dotata di un sistema di controllo interno idoneo a presidiare nel continuo i rischi tipici dell'attività sociale. Esso è composto dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, lo Statuto e le disposizioni interne dell'intermediario.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ogni possibile conflitto di interesse.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano in obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 25 di 52	PARTE GENERALE

nel proteggersi da perdite: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;

- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione dei Conti, il Responsabile del Servizio di Sicurezza e Prevenzione, nonché tutte le Direzioni aziendali e tutto il personale ai diversi livelli.

Al Collegio Sindacale, a cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla società e sul concreto funzionamento dello stesso.

Alla Società di Revisione è demandata la revisione legale dei conti.

Il RSPP garantisce il rispetto della normativa in materia di Sicurezza sul Lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, accertandosi di tutelare la salute dei lavoratori, in particolare tenendo conto dei fattori probabili di rischio.

La responsabilità circa il corretto funzionamento del sistema di controllo interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 26 di 52	PARTE GENERALE

2.5 ASSETTO ORGANIZZATIVO

Ai fini dell'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

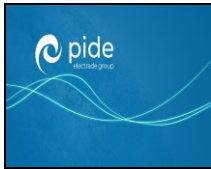
Pide ha predisposto un organigramma nel quale è stata schematizzata la struttura organizzativa della Società. L'aggiornamento dell'organigramma avviene attraverso specifici Ordini di Servizio e/o Comunicazioni Organizzative, che definiscono le responsabilità delle Strutture Organizzative. L'organigramma e i documenti di cui sopra sono pubblicati sulla intranet aziendale.

2.6 IL MODELLO

2.6.1. LE FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di teorico rischio-reato nell'attività aziendale, si propone le seguenti finalità :

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Pide S.r.l., ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 27 di 52	PARTE GENERALE

- confermare che Pide S.r.l. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

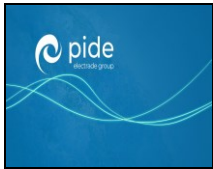
2.6.2. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

In linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello di Pide S.r.l. (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con i responsabili della Società, informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o - limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione - "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "**Aree a Rischio Reato**");
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo interno dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.6.3. IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 28 di 52	PARTE GENERALE

presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.6.4. LA STRUTTURA DEL MODELLO ED I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI AI FINI DELLA SUA COSTRUZIONE

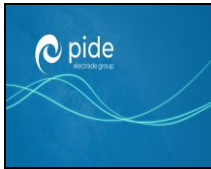
La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello della Società è costituito da:

- una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso;
- una "**Parte Speciale**", che contiene una descrizione delle Norme di Comportamento Generale che tutti i Destinatari del Modello (come di



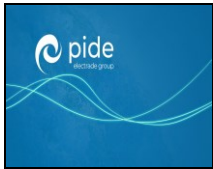
06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 29 di 52	PARTE GENERALE

seguito definiti) devono rispettare, al fine di assicurare la prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti, nonché la definizione ed individuazione delle Aree a Rischio Reato, le Attività Sensibili, le Funzioni Aziendali coinvolte, le fattispecie di reato potenzialmente applicabili ed i Controlli Preventivi implementati dalla Società, cui i Destinatari del Modello si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

In considerazione delle attività e dei processi aziendali, talune fattispecie di reato non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, a seguito di una valutazione dell'attività svolta da Pide S.r.l. e della sua storia, sono state considerate non rilevanti alcune fattispecie di reati:

- **"Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento"** (Art. 25-bis);
- **"Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico"** (Art. 25-quater del Decreto);
- **"Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"** (Art. 25-quater.1 del Decreto);
- **"Abusi di mercato"** (Art. 25-sexies) ed **"Altre fattispecie in materia di abusi di mercato"** (Art. 187-quinquies TUF);
- **"Delitti in materia di violazione del diritto d'autore"** (Art. 25-novies);
- **"Razzismo e xenofobia"** (Art. 25-terdecies);
- **"Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"** (Art. 25-quaterdecies del Decreto);
- **"Legge Salva Olio - Responsabilità degli enti per gli illeciti"**



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 30 di 52	PARTE GENERALE

amministrativi dipendenti da reato” (Art. 12, L. n. 9/2013);

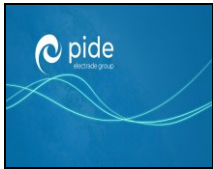
- **“Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”** (Art. 25- duodevices).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di Governance sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.6.5. I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO

Formano parte integrante e sostanziale del Modello 231 di Pide S.r.l. i seguenti documenti:

- il **Codice Etico**, (di seguito, per brevità, anche il **“Codice Etico”**), contenente i principi e valori cui deve ispirarsi la condotta di amministratori, dipendenti e altri soggetti che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, operano in rappresentanza della Società. Il Codice Etico è reso disponibile a tutte le controparti esterne, quali fornitori, clienti e partner commerciali;
- il sistema sanzionatorio e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, anche il **“Sistema Sanzionatorio”**), disciplinato altresì all’interno al capitolo 5 del presente documento;
- l’**Allegato 1**, contenente l’elenco delle fattispecie di reato applicabili alla Società;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno dell’Ente nelle Aree a Rischio Reato (i.e. organigrammi, funzionigrammi, ecc.);
- il sistema di procedure, protocolli e controlli interni aventi la finalità di garantire un’adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 31 di 52	PARTE GENERALE

tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato.

Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento ma, altresì, tutti gli ulteriori documenti e le Procedure adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguono le finalità ivi indicate.

2.6.6. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell’articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l’individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell’ambito della gestione di tale risorse.

2.6.7. DIFFUSIONE DEL MODELLO

2.6.7.1 *Destinatari*

Il presente Modello tiene conto della realtà aziendale di Pide S.r.l. e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 32 di 52	PARTE GENERALE

nel Modello e nel Codice Etico di Pide.

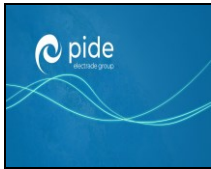
2.6.7.2 Formazione ed informazione del personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dall'Amministratore Delegato in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione, necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti vengono consegnati il Codice Etico e il Modello di Pide. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella intranet aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e/o procedure informatiche nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 33 di 52	PARTE GENERALE

2.6.7.3 *Informazione ai Terzi e diffusione del Modello*

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società eventuali rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (di seguito, per brevità, i **“Terzi”**).

In particolare, le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione da parte della Società del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice di Etico e del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello della Società, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nel Modello e nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 34 di 52	PARTE GENERALE

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI PIDE S.r.l.

3.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

La struttura di governance della Società si fonda sul modello organizzativo "tradizionale" e si compone dei seguenti organismi: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione (che opera per il tramite dell'Amministratore Delegato ed è assistito dai Comitati istituiti nell'ambito dello stesso Consiglio), Collegio Sindacale, Società di Revisione ed Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Nel CdA sono presenti Amministratori indipendenti che garantiscono la più ampia tutela del buon governo societario attraverso il confronto e la dialettica fra tutti gli Amministratori. Il contributo degli Amministratori indipendenti permette, inoltre, al Consiglio di Amministrazione di verificare che siano valutati con adeguata indipendenza di giudizio i casi di potenziale conflitto di interessi della Società con quelli dell'azionista di controllo.

La governance è integrata e attivata attraverso la struttura manageriale della Società articolata in Direzioni/Funzioni, dedicate a gestire aree di business o aree di supporto e servizi alle aree di business.

Gli Organi che svolgono attività di Controllo previste dal Modello della Società sono prevalentemente:

- il Collegio Sindacale, il cui ruolo di vigilanza viene espletato nel pieno rispetto del dettato dell'art. 2403 del Codice Civile: osservanza delle leggi e dello Statuto, rispetto dei principi di corretta amministrazione e adeguatezza del sistema organizzativo, amministrativo e contabile;
- l'Organismo di Vigilanza.

3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La Società ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 35 di 52	PARTE GENERALE

programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni (anche in relazione ai reati da prevenire):

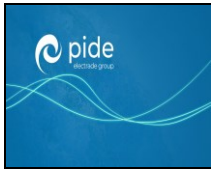
- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di reporting;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il "corpus" normativo e regolamentare.

3.3 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO IN TUTTE LE AREE A RISCHIO REATO

In aggiunta ai controlli specifici afferenti alla singola area di teorico rischio , la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

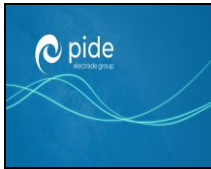
- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 36 di 52	PARTE GENERALE

illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione / transazione / azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 37 di 52	PARTE GENERALE

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7) nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- *autonomia e indipendenza;*
- *professionalità;*
- *continuità d'azione.*

Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 38 di 52	PARTE GENERALE

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

In riferimento alla composizione dell'OdV, la legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui sopra.

La legge n. 183 del 2011 (cd. Legge di Stabilità per il 2012), inserendo un nuovo comma 4-*bis* nell'articolo 6, ha rimesso alla discrezionalità delle società di capitali la scelta di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di Vigilanza.

La Giurisprudenza⁶, come indicato nelle Linee Guida di Confindustria, ha mostrato di non considerare in astratto la concentrazione di funzioni di controllo diverse in capo al medesimo organo come di per sé capace di svilire

⁶ La più recente giurisprudenza di merito ha infatti riconosciuto - sia pure ragionando in astratto - che la circostanza che oggi nelle società di capitali anche il Collegio Sindacale (e organi equipollenti) possano svolgere la funzione di Organismo di vigilanza "non comprime affatto il requisito dell'autonomia dell'organo: in questo senso si è espressa la dottrina poi sviluppatasi che ha rimarcato la centralità dell'autonomia e dell'indipendenza di tali organi, alla luce della chiara lettera dell'art. 2399, lettera c), del codice civile" (Corte Assise di Appello di Torino, sentenza 22 maggio 2013).



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 39 di 52	PARTE GENERALE

l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

Tale configurazione garantisce l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

4.2 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di Electrade S.p.A. ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo monocratico composto da un membro che possiedono sia i requisiti di professionalità e competenza per lo svolgimento delle funzioni, sia requisiti personali di onorabilità e indipendenza determinanti per la necessaria autonomia di azione.

Una volta insediato, l'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere.

4.3 DURATA DELL'INCARICO E CAUSE DI CESSAZIONE

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza, oltre a possedere tutti gli standard e i requisiti di onorabilità, professionalità ed etica, non possono avere qualsivoglia tipo di rapporto con la società che potrebbe generare potenziali conflitti di interessi.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 40 di 52	PARTE GENERALE

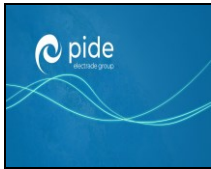
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo 4.4.

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV, mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 41 di 52	PARTE GENERALE

4.4 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DI DECADENZA

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'OdV:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

4.5 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
2. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
3. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
4. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

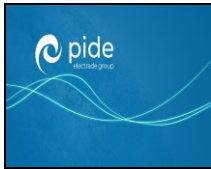


06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 42 di 52	PARTE GENERALE

5. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- a) verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre Pide S.r.l. al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'OdV;
- b) effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- c) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;
- d) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- e) verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 43 di 52	PARTE GENERALE

aggiornamenti degli stessi;

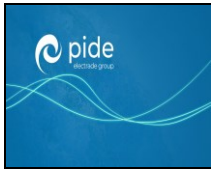
- f) monitorare l'adozione ed effettiva implementazione delle azioni correttive che la Società ha pianificato di porre in essere al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/01.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo, in primis l'Internal Audit;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società;
- compiere indagini relativamente a segnalazioni pervenute per verificare l'effettiva violazione del Codice Etico della Società o del Modello di Pide S.r.l.

4.6 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 44 di 52	PARTE GENERALE

4.7 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto 231 impone la previsione nel Modello 231 di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'OdV e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività societaria.

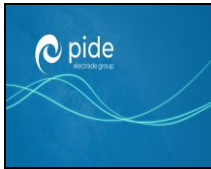
Tutti i Destinatari del Modello 231, inoltre, devono informare l'Organismo di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in: **flussi informativi ad hoc ed informativa periodica** e **segnalazioni di whistleblowing**.

4.7.1. FLUSSI INFORMATIVI AD HOC

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni specifiche concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Pide S.r.l. o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 45 di 52	PARTE GENERALE

- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

La Società ha istituito per dette informazioni specifiche un canale informativo interno dedicato ("MITWhistle" – *si veda il capitolo 4.8*) al fine di garantirne la riservatezza e facilitare il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza.

4.7.2. FLUSSI INFORMATIVI PERIODICI

Invece, i flussi informativi periodici riguardano attività ricorrenti che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'OdV la relativa documentazione, ove disponibile), quali a titolo esemplificativo:

- la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 46 di 52	PARTE GENERALE

- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello 231 e la partecipazione alla medesima da parte del Personale;
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure;
- gli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali.

Al fine di facilitare i flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza, questi possono essere trasmessi all'indirizzo di posta elettronica dedicato: odv@pida.it.

4.8 SEGNALAZIONI WHISLEBLOWING

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al precedente paragrafo e in ottemperanza alle previsioni della legge n. 179/2017 che introduce nell'ordinamento italiano "Disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (la "*Legge Whistleblowing*"), nonché in ottemperanza alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, la Società ha adottato una pluralità di canali dedicati alla segnalazione di illeciti.

In particolare, la Società mette a disposizione dei dipendenti informazioni chiare sulle modalità e sui presupposti per effettuare le segnalazioni all'interno del documento "*Procedura per le segnalazioni di illeciti e*



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 47 di 52	PARTE GENERALE

irregolarità: Whistleblowing”, e adotta misure idonee affinché sia sempre garantito l’anonimato e la riservatezza circa l’identità di chi trasmette informazioni.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni, così come coloro che facilitano l’invio della segnalazione o si trovano in rapporti di parentela o lavorativi con il segnalante, come nei casi previsti dalla Legge. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il cambio di mansione e ogni altra misura contro il soggetto segnalante sono nulle.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 48 di 52	PARTE GENERALE

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO

5.1 PRINCIPI GENERALI

La Società pienamente consapevole e conferma che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello e nelle relative Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

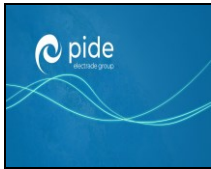
Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

La Società inoltre, prevede delle sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (così come descritto nel paragrafo 4.7 del presente documento), nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 49 di 52	PARTE GENERALE

principi di proporzione (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

È possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

5.2 DEFINIZIONE DI "VIOLAZIONE" AI FINI DELL'OPERATIVITÀ DEL PRESENTE SISTEMA SANZIONATORIO

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

5.3.1. PERSONALE DIPENDENTE IN POSIZIONE NON DIRIGENZIALE

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 50 di 52	PARTE GENERALE

Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore terziario e servizi⁷ (di seguito, per brevità, il “**CCNL**”) nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “**Statuto dei lavoratori**”) ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso Pide S.r.l., le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica di “operaio”, “impiegato, o “quadro”.

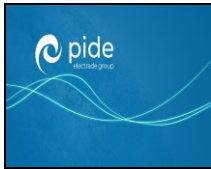
Il Sistema Sanzionatorio viene costantemente monitorato dall’Organismo di Vigilanza e dal C.d.A.

5.3.2. DIRIGENTI

In caso di:

- a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2;
- b) adozione, nell’espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

⁷ I dipendenti della società B.F. S.p.A. sono inquadrati secondo CCNL del Commercio Terziario e Servizi per impiegati e quadri.



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 51 di 52	PARTE GENERALE

5.4 AMMINISTRATORI

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Pide S.r.l., l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.5 SINDACI

Stante l'attuale attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, i restanti membri dell'Organismo di Vigilanza informano il Consiglio di Amministrazione e, su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione, verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

5.6 TERZI: COLLABORATORI, AGENTI E CONSULENTI ESTERNI

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione:

- (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste;
- (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Pide S.r.l. ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano:

- (i) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Pide S.r.l., di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i principi etici e a non porre in essere comportamenti che possano determinare la commissione di alcuno dei Reati Presupposto;



06/2024	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D.LGS. 231/01	
REV. 2024/00	Pag. 52 di 52	PARTE GENERALE

(ii) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.7 REGISTRO DELLE VIOLAZIONI

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2. L'iscrizione a tale registro comporta il divieto di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con gli stessi interessati.