



PELLEGRINI S.P.A.

ABSTRACT

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – Legge 6 novembre 2012, n. 190)



PELLEGRINI S.p.A.

TITOLO I

ESTRATTO

PARTE GENERALE



CAPITOLO 1

INTRODUZIONE E DEFINIZIONI

1. Introduzione

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “**D.lgs. 231/2001**”) – emanato in forza della legge di delega 300/2000, legge che ratifica tra l’altro una serie di trattati internazionali anche in materia di contrasto alla corruzione – è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica¹ per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità da illecito amministrativo regolamentata dalla L. 689/1981. La stessa Relazione al D.lgs. 231/2001 parla di *nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo*, dal momento che *tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo* vigente nel nostro ordinamento. Con la normativa in commento è stata, pertanto, introdotta, per la prima volta, la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo alla società a cui è riconducibile la persona fisica autore del reato. La società non potrà, quindi, a priori, considerarsi estranea ai reati commessi dal proprio personale.

Il D.lgs. 231/2001 detta la disciplina per i principi che determinano o escludono la responsabilità dell’ente. In particolare, individua analiticamente per quali reati è

¹ Ai sensi dell’art. 1, secondo e terzo comma, del D.lgs. 231/2001, la normativa si applica «agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica», mentre non si applica «allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale».



attribuibile la responsabilità anche alla società, le sanzioni applicabili, l'impatto sul patrimonio della società, gli effetti delle vicende modificative, nonché la procedura di accertamento e di irrogazione delle sanzioni.

Poiché l'obiettivo del D.lgs. 231/2001 non è di punire, ma di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità della società anche per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora **dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati**, che è lo scopo del presente documento (di seguito, "Modello").

Il presente Modello, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della società Pellegrini S.p.A. (di seguito, la "Società"), in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei c.d. reati presupposto (come in appresso definiti).

Sotto la propria esclusiva responsabilità, Pellegrini provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società. La presenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano, infatti, la fiducia e l'ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione



normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società, inoltre, ha ampliato l'obiettivo di prevenzione anche in riferimento a reati indicati nella L. 6 novembre 2012, n. 190, in materia di *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*. Pur non essendone tenuta, la Società ha, infatti, deciso di rafforzare il proprio sistema di *compliance*, nell'ottica di evitare la possibilità che possano essere attuati comportamenti corruttivi che minerebbero la sua reputazione.



2. Definizioni

Al fine di agevolare la lettura del Modello, in aggiunta alle ulteriori definizioni riportate di volta in volta nel testo, i seguenti termini indicati con la lettera maiuscola avranno, sia al singolare che al plurale, il significato di seguito riportato:

- Autorità** Indica, a titolo esemplificativo, l'autorità giudiziaria, la Corte dei conti, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, le Istituzioni, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante della *privacy*, l'AGCM, l'ASL.
- Attività Sensibile** Indica le aree e attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente e astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei Reati Presupposto (come in appresso definiti).
- Clienti** Indica i soggetti, diversi dalle società del gruppo, che hanno sottoscritto con Pellegrini e verso le quali la Società eroga servizi, beni e/o lavori.
- Codice Etico** È il codice etico e di condotta adottato dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e del proprio *business*, per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine



esterna o interna). Il Codice Etico è parte integrante del Modello.

Collaboratori

Indica i soggetti che intrattengono con Pellegrini rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia, di rappresentanza, di lavoro occasionale, etc. prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione.

Consulenti

Indica i soggetti incaricati di assistere Pellegrini nel compimento delle proprie attività su base continuativa o occasionale, in forza di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

D.lgs.

Sta per Decreto legislativo.

**D.lgs. 231/2001
Decreto**

- o Indica il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari

Indica i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, Dipendenti e dirigenti,



Collaboratori, Consulenti, Fornitori, *Partner*, Consiglio di amministrazione/Amministratori.

Dipendenti

Indica i soggetti che intrattengono con Pellegrini un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, parziale o a tempo pieno, a termine, o mediante un contratto di lavoro parasubordinato. Sono inclusi, nella definizione, anche i dirigenti, nonché i lavoratori in distacco.

Direzioni/Divisioni

Indica le unità funzionali nelle quali è suddivisa la struttura organizzativa della Società, meglio descritte nell'organigramma aziendale (Allegato 1 al Modello).

Ente

Indica i soggetti sottoposti alla disciplina di cui al D.lgs. 231/2001, vale a dire enti forniti di personalità giuridica, società, associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Fornitori

Indica coloro che forniscono beni o prestano servizi o eseguono lavori in favore della Società. Rientrano in tale definizione anche i subappaltatori e le società di cui si avvale Pellegrini per eseguire prestazioni a favore di un Cliente.



- L.** Sta per Legge.
- L. 190/2012** Indica la L. 6 novembre 2011, n. 190 contenente *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.*
- Linee Guida** Indica le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/2001, come aggiornate al 31 luglio 2014.
- Modello** Indica il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 della Società e, in particolare, con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati.
- Organismo o, anche, ODV** Indica l'organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D.lgs. 231/2001, istituito dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.



Pubblica Amministrazione o anche P.A.	Indica la pubblica amministrazione e qualsiasi altro soggetto pubblico, quale, ad esempio, una società a partecipazione pubblica, un'amministrazione aggiudicatrice, un organismo di diritto pubblico, un ente pubblico economico, un'impresa pubblica, etc.
Partner	Indica le controparti contrattuali della Società, inclusi i Fornitori, i Collaboratori, i retisti, gli agenti di vendita, i distributori, i subappaltatori, gli <i>sponsor</i> , i soggetti sponsorizzati e qualsiasi altro soggetto con il quale la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, <i>joint venture</i> , consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
Procedure	Indica le procedure adottate dalla Società per gestire le attività sensibili e prevenire la commissione dei Reati Presupposto.
Reato Presupposto	Indica le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 ovvero da altra normativa, la quale faccia espressamente riferimento a tale Decreto.
Società	Indica la società Pellegrini S.p.A., con sede legale in Milano, alla Via Lorenteggio 255.



Soggetti Apicali

Indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o la direzione della Società.

Soggetti Sottoposti

Indica i Dipendenti che agiscono sotto e alle dipendenze dei Soggetti Apicali.



CAPITOLO 2

LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS. 231/2001

1. Premessa

Come riportato nel precedente Capitolo 1, il D.lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto commessi da un soggetto, sottoposto o apicale, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che si aggiunge a quella dell'autore materiale dell'illecito penalmente rilevante, e che colpisce l'Ente per i reati commessi nel suo interesse o per suo vantaggio da soggetti ad esso funzionalmente legati.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, esclusivamente in relazione al compimento di specifici Reati Presupposto tassativamente indicati dalla richiamata normativa. L'elencazione dei reati, peraltro, è suscettibile di modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche (nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.) in relazione ai Reati Presupposto commessi all'estero dall'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno dei Reati Presupposto sia commesso solo nella forma di tentativo (art. 56 c.p. e art. 26 D.lgs. 231/2001).

2. Il presupposto della responsabilità “penale” degli Enti

La responsabilità “penale” dell'Ente sorge in presenza di specifici criteri soggettivi ed oggettivi di attribuzione e qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa.



2.1 Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato, dai quali può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Con gli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Queste forme sono state individuate nel fatto che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. "soggetti apicali");

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto. In particolare, il Decreto ripartisce l'onere della prova sulla base «della posizione occupata nella gerarchia aziendale dalla persona alla quale il reato presupposto è addebitato».

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno dell'Ente, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso **e, quindi, ne presuppone la responsabilità, salvo prova contraria.** In tal caso, è l'ente e non l'accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi alla responsabilità dell'Ente. Tali fatti impeditivi sono: l'esistenza di un idoneo modello di organizzazione e gestione, l'operatività dei controlli da parte



dell'Organismo di Vigilanza, l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e gestione da parte delle persone che hanno commesso il Reato Presupposto.

In altre parole, l'esimente dell'Ente funziona se si dimostra che il soggetto apicale ha agito eludendo fraudolentemente i meccanismi di controllo e prevenzione predisposti dall'Ente e, quindi, che ha agito al solo unico scopo di trarre profitto personale, senza, pertanto, incarnare una politica imprenditoriale illecita.

In altre parole, per i Soggetti Apicali:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso
- l'adozione di un organismo interno di controllo dotato di autonomia
- l'elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore del reato
- il corretto svolgimento, da parte dell'organo di vigilanza, dei compiti di controllo

per essere idoneo ad escludere la responsabilità dell'Ente, il modello organizzativo deve contenere

- l'individuazione delle attività aziendali esposte al rischio di commissione del reato
- la previsione di specifici protocolli, che stabiliscano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente
- l'individuazione delle modalità gestionali delle risorse finanziarie
- la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza



- l'introduzione di un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure

Se, invece, il Reato Presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa. Inoltre, non è prevista, per l'ipotesi di assenza di colpa organizzativa del soggetto collettivo, la confisca del profitto che quest'ultimo abbia tratto dal reato. Contrariamente a quanto esaminato in relazione ai soggetti in posizione apicale, l'adozione del modello organizzativo integra di per sé una presunzione di conformità a favore dell'Ente, posto che l'onere della prova circa l'inidoneità del modello spetta, invece, all'accusa.

In altre parole, per i Soggetti Sottoposti:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso

per escludere la responsabilità, il modello organizzativo deve prevedere:

- misure idonee per lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- misure idonee a scoprire ed eliminare situazioni di rischio
- verifiche periodiche e modifiche strutturali in caso di violazione o nel caso di mutamenti nell'organizzazione aziendale
- sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure



Se più soggetti concorrono alla commissione del Reato Presupposto (*ex art. 110 c.p.*) non è necessario che il soggetto “qualificato” ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso.

Occorre evidenziare che l’Ente risponde ai sensi del D.lgs. 231/2001 anche se non è stato identificato o non sia imputabile l’autore del Reato Presupposto e anche nel caso in cui il Reato Presupposto si estingua per cause diverse dall’amnistia².

2.2 Il secondo criterio fondamentale d’imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati **nell’interesse o a vantaggio dell’Ente**: ciò significa che la responsabilità sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l’Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell’obiettivo.

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l’attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l’Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell’Ente (**interesse**); la seconda attiene all’effettivo utile conseguito dall’Ente (**vantaggio**)³. In altre parole, i criteri per ritenere configurata la responsabilità

² *L’illecito amministrativo non si estingue quando il reato presupposto si è prescritto dopo la contestazione dell’addebito all’ente. L’estinzione del reato infatti non impedisce al Pm di proseguire l’azione se il procedimento nei riguardi dell’ente fosse già stato incardinato (articolo 16, del Cpp; articoli 11 e 36, del D.lgs. 231/2001) (cfr., Cassazione penale, sez. VI, 22/06/2017, n. 41768).*

³ *In tema di responsabilità amministrativa degli enti, l’articolo 5 del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, che ne individua il presupposto nella commissione dei reati “nel suo interesse o a suo vantaggio”, non contiene un’endiadi, perché i predetti termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, ed evocano criteri concorrenti, ma alternativi: il richiamo **all’interesse dell’ente** valorizza una prospettiva soggettiva della condotta delittuosa posta in essere dalla persona fisica da apprezzare *ex ante*,*



amministrativa da reato degli Enti sono l'interesse o il vantaggio riferiti alla condotta illecita presupposta. Essi costituiscono criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi. Per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, e deve essere valutata *ex ante*. Il vantaggio, invece, costituisce la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, e deve essere valutata *ex post*. Dal momento che le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità⁴.

Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio va letto, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale⁵.

*per effetto di un indebito arricchimento prefigurato, ma non necessariamente realizzato, in conseguenza dell'illecito; il riferimento al **vantaggio** valorizza, invece, un dato oggettivo che richiede sempre una verifica ex post quanto all'obbiettivo conseguimento di esso a seguito della commissione dell'illecito presupposto, pur in difetto della sua prospettazione ex ante. Da ciò deriva che i due presupposti si trovano in concorso reale, cosicché, ricorrendo entrambi, l'ente si troverebbe a dover rispondere di una pluralità di illeciti (situazione disciplinata dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 231 del 2001) (cfr., Cassazione penale, sez. II, 27/09/2016, n. 52316).*

⁴ *In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la sussistenza o meno della condizione, prevista dall'art. 5 d.lg. n. 231 del 2001, che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente va verificata, quando si tratti di taluno dei reati colposi ad evento indicati nell'art. 25 septies del medesimo d.lg., con riferimento non all'evento (per definizione non voluto) ma alla condotta posta in essere dall'agente, per cui la condizione in questione potrà dirsi avverata quando detta condotta abbia consentito all'ente di realizzare risparmi, ancorché modesti, nei costi di gestione o, quanto meno, sia stata finalistica orientata al conseguimento di un tale risultato (cfr., Cassazione penale, sez. IV, 20/04/2016, n. 24697).*

⁵ Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003.



L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un soggetto apicale o un soggetto sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane, comunque, responsabile per il Reato Presupposto.

2.3 Il terzo criterio fondamentale consiste nel fatto che non ogni reato fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D.lgs. 231/2001, definiti **Reati Presupposto**.

I reati per cui può sorgere la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono tassativamente previsti dal D.lgs. 231/2001, così come integrato e modificato nel corso del tempo.

In particolare, i reati per i quali l'Ente possa essere ritenuto responsabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o soggetti sottoposti, possono essere così raggruppati:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del D.lgs. 231/2001) e contro il suo patrimonio (art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del D.lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del D.lgs. 231/2001);
- reati contro la fede pubblica (art. 25-*bis* del D.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1 del D.lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-*ter* del D.lgs. 231/2001);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-*quater* del D.lgs. 231/2001);
- reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1 del D.lgs. 231/2001);



- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-*quinquies* D.lgs. 231/2001)
- reati in materia di abusi di mercato (richiamati dall'art. 25-*sexies* D.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di “ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001”);
- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* D.lgs. 231/2001);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* D.lgs. 231/2001);
- reato di “induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria” (richiamato dall'art. 25-*decies* D.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* D.lgs. 231/2001);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25-*duodecies* D.lgs. 231/2001);
- reati di razzismo e xenofobia (introdotti dalla L. 20 novembre 2017, n. 167, c.d. Legge Europea, con l'aggiunta dell'art. 25-*terdecies* D.lgs. 231/2001).

3. Le sanzioni previste dal Decreto

La normativa in commento prevede l'applicabilità delle seguenti sanzioni:

(A) Sanzioni pecuniarie

Sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. Il valore di ciascuna quota è stabilito in un minimo di € 258 ed un massimo di € 1.549.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della



responsabilità della società nonché

- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

(B) Sanzioni interdittive

Sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (a tal riguardo, l'art. 80 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 prevede l'esclusione dalla gara dei soggetti cui è stata applicata una sanzione ai sensi del D.lgs. 231/2001);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi ed una durata massima di 2 anni.

(C) Confisca del prezzo o del profitto del reato.

(D) Pubblicazione della sentenza di condanna sui media.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, comma 1, del Decreto in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:



a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'Ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;

b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è, inoltre, soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Le sanzioni interdittive si applicano, invece, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità⁶ e il Reato Presupposto è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto purché, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

La legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività, il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività mediante un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

⁶ *In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la nozione di "profitto di rilevante entità", rilevante ai fini dell'applicazione delle sanzioni interdittive (art. 13, comma 1, lett. a, d.lg. 8 giugno 2001, n. 231) non può essere riferita al solo profitto inteso come margine (o utile) netto di guadagno, in quanto la valutazione che il giudice è chiamato a compiere non va operata alla stregua di criteri strettamente economico-aziendalistici, ma deve tenere conto di tutti gli elementi che connotano in termini di valore economico l'operazione negoziale. Inoltre, il profitto non va limitato al vantaggio economico attuale, immediatamente conseguito dal reato, ma deve comprendere anche l'utile potenziale (Cassazione penale, sez. II, 09/02/2016, n. 11209).*



L'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei, e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate agli Enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.



CAPITOLO 3

TIPOLOGIE DI REATO RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 IN RELAZIONE ALLA PELLEGRINI

Si riportano nel presente capitolo i reati considerati rilevanti per la Società, fermo restando che maggiore informazioni sulla configurazione del reato e sulle procedure sono dettagliate nel Modello

1. Reati nei confronti della pubblica amministrazione ai sensi degli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001 integrato anche ai sensi della L. 190/2012

1.1 Di seguito si riportano i reati considerati presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001:

- truffa a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p., previsto dall'art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p., previsto dall'art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- frode informatica (art. 640-*ter* c.p., previsto dall'art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p., previsto dall'art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p., previsto dall'art. 24 del D.lgs. 231/2001);
- concussione (art. 317 c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- corruzione aggravata (art. 319-*bis* c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);



- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p., previsto dall'art. 25 del D.lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p., previsto dall'art. 25 *decies* del D.lgs. 231/2001).

1.2 Oltre alle fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 D.lgs. 231/2001, si riportano, di seguito, le fattispecie, di cui alla L. 190/2012, che sono stati considerati rilevanti e sensibili per la Società e, per ciò, inclusi nel Modello 231, sebbene non costituiscano Reati Presupposti ai sensi del D.lgs. 231/2001. Trattasi dei reati di:

- Peculato (art. 314 *bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità (art. 331 c.p.).

Sono stati esclusi dall'analisi quei reati di cui alla L. 199/2012 che non possono essere configurabili in capo alla Società.

1.3 Infine, per quanto non previsti nella L. 190/2012 e nel D.lgs. 231/2001, in considerazione delle attività svolte dalla Società e nell'ottica della ricerca di un sempre maggior livello di *compliance* ad ogni normativa di rilievo e secondo uno spirito generale di rispetto della legalità, sono stati presi in considerazione nel Modello anche i seguenti reati:

- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);



- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353 *bis* c.p.);
- astensione dagli incanti (art. 354 c.p.);
- inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

2. I reati societari ai sensi dell'articolo 25 *ter* del D.lgs. 231/2001

I reati societari, presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/2001, che, in astratto, potrebbero concretizzarsi per la Società sono:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
 - falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato nel 2005⁷);
 - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.).
- Questo articolo è stato però abrogato ai sensi dell'art. 37, comma 34, del D.lgs. n. 39/2010, che attua la direttiva 2006/43/CE relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati. La Società, pertanto, non potrà più essere chiamata a rispondere nel caso si configurasse tale illecito;
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);

⁷ Articolo abrogato dall'articolo 34 della legge 28 dicembre 2005, n. 262. Il testo precedentemente in vigore era il seguente: «*Chiunque, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, espone false informazioni od occulta dati o notizie in modo idoneo ad indurre in errore i suddetti destinatari è punito, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l'arresto fino ad un anno. Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari del prospetto, la pena è della reclusione da uno a tre anni*». Nonostante tale modifica, il richiamo all'art. 2623 contenuto nell'art. 25-ter del D.lgs. n. 231/2001 non è stato sostituito con il richiamo all'art. 173-*bis* TUF, ciò che dovrebbe comportare l'inapplicabilità del decreto 231 al reato di falso in prospetto.



- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

3. I reati informatici richiamati dall'articolo 24 bis del d.lgs. 231/2001

I Reati-Presupposto di cui all'art. 24 bis inclusi nel Modello che, in astratto, potrebbero concretizzarsi per la Società sono:

- falsità in un documento informatico (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.): per sistema informatico o telematico si intende un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile all'uomo, cioè tutto ciò che gestisce ed elabora dati in formato digitale;
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);



- installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.).

Non è stato incluso nel Modello il reato di frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.), in quanto trattasi di un'ipotesi specifica di frode informatica che può essere commessa solo da taluni soggetti, qualificandosi dunque la disposizione in esame alla stregua di reato proprio, pertanto difficilmente configurabile in capo alla Società.

4. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio ai sensi dell'articolo 25 *octies* del D.lgs. 231/2001

Per i “reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita” – considerati presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/2001 – si è fatto riferimento all'articolo 25-*octies* del D.lgs. 231/2001 e, in particolare, ai reati puniti dal codice penale agli artt. 648, 648 *bis*, 648 *ter* e 648 *ter*¹ in quanto individuati da Pellegrini, nell'ambito dell'attività svolta, come reati di possibile commissione.

5. Delitti contro l'industria e il commercio ai sensi dell'articolo 25 *bis*.1 del D.lgs. 231/2001 e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento ai sensi dell'articolo 25 *bis* del D.lgs. 231/2001



La Parte Speciale del Modello si occupa, anche, dei reati contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1) e dei reati contro la falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*) ed è diretta, tra gli altri, soprattutto alle attività della *Central Food*.

A differenza di tutte le altre aziende del settore che semplicemente operano in *partnership* con le aziende fornitrici, la Pellegrini è una delle poche, se non l'unica, ad essere dotata di due piattaforme logistiche specializzate, posizionate sul territorio italiano in maniera strategica per far fronte alle esigenze dei clienti a livello nazionale: la sede storica sita a Peschiera Borromeo, alle porte di Milano, e il nostro nuovo magazzino sito a Roma – Pomezia nelle immediate vicinanze dello strategico polo logistico di Roma Santa Palomba - che centralizzano acquisti, ricerca e sviluppo, assicurazione e controllo qualità, logistica e integra a monte un'Industria di lavorazione delle carni fresche (sito di Peschiera Borromeo).

Questo rende la Pellegrini in grado di garantire *standard* qualitativi elevati, certi e costanti nel tempo perché controlla i prodotti direttamente e quotidianamente.

La scelta della centralizzazione permette alla Società di operare, già in fase di approvvigionamento, secondo criteri e principi ecosostenibili, consentendo: una attività di selezione dei fornitori mirata, rigorosa e accurata, anche in funzione delle loro politiche ambientali e della loro dislocazione geografica; una razionalizzazione degli approvvigionamenti con conseguente riduzione e ottimizzazione dei trasporti nell'ottica di ottenere un minor consumo di carburante e, quindi, minori emissioni di CO2 prodotta, anche attraverso l'impiego esclusivo di automezzi a ridotto impatto ambientale.

Il Modello si è soffermato su alcuni dei delitti contro l'industria ed il commercio e falsità in strumenti o segni di riconoscimento in quanto astrattamente configurabili in capo alla Società, quali:

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 del c.p.);



- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali e contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

6. Reati di criminalità organizzata ai sensi dell'articolo 24 ter del D.lgs. 231/2001

La Parte Speciale include alcuni dei delitti di “criminalità organizzata” previsti dall'art. 24 ter del Decreto, avendo riguardo, specificamente, alle fattispecie ivi descritte e riferibili all'art. 416 c.p., all'art. 416 bis c.p. e all'art. 74 del D.P.R. n. 309 del 1990, in quanto individuate dalla Pellegrini, nell'ambito dell'attività svolta, come quelle che astrattamente potrebbero essere commessi e cioè:

- associazione per delinquere generica (art. 416 c.p., primi cinque commi, codice penale);
- associazione di tipo mafioso, anche straniera e scambio elettorale politico-mafioso (artt. 416-bis e 416-ter, codice penale);
- associazione per delinquere finalizzata alla commissione di delitti in tema di schiavitù, di tratta di persone e di immigrazione clandestina (art. 416, comma 6, del codice penale);



- associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/1990);
- reati “transnazionali” (L. 146/2006).

7. I reati ambientali ai sensi dell’articolo 25 *undecies* del D.lgs. 231/2001

Stante l’attività svolta dalla Società, il Modello ha incluso anche alcuni reati ambientali previsti dall’art. 25 *undecies* in quanto astrattamente configurabili nell’interesse o a vantaggio della Società. Trattasi, in particolare, dei reati di:

- scarichi sul suolo (art. 137, comma 11, in combinato disposto con l’art. 103 del D.lgs. 152/2006);
- scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137, comma 11, in combinato disposto con l’art. 104 del D.lgs. 152/2006);
- inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- delitti colposi contro l’ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256, comma 1, D.lgs. 152/2006);
- gestione non autorizzata di discarica (art. 256, comma 3, D.lgs. 152/2006);
- miscelazione non consentita di rifiuti (art. 256, comma 5, D.lgs. 152/2006);
- deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, D.lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4, secondo periodo, D.lgs. n. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, comma 1 e 2, D.lgs. n. 152/2006);



- falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI – Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI – Area Movimentazione (art. 260-*bis*, commi 6, 7, secondo e terzo periodo e 8 D.lgs. 152/2006);
- reati connessi alla cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.

8. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 25 *septies* del D.lgs. 231/2001

Il Modello dedica una sezione anche ai reati commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ossia:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso in violazione dell'art. 55, comma 2, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) commesse in violazione delle norme sulla tutela e sicurezza sul lavoro.

9. I delitti contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25 *quinquies* del d.lgs. 231/2001

La Parte Speciale del Modello si occupa, in particolare, di alcuni dei cosiddetti “reati contro la personalità dell'individuo” indicati all'art. 25 *quinquies* del D.lgs. 231/2001. Sono stati tralasciati altri reati in quanto non sono ipotizzabili in capo alla Società, mancando il suo interesse o vantaggio nella commissione di detti reati.

In particolare, sono stati considerati potenzialmente sensibili per la Società i seguenti reati:

- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);



- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (cosiddetto reato di caporalato).

10. Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ai sensi dell'art. 25 *duodecies* del D.lgs. 231/2001

La Parte Speciale del Modello si occupa, in particolare, di alcuni dei reati contro l'immigrazione indicati all'art. 25 *duodecies* del D.lgs. 231/2001, ossia:

- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 del D.lgs. 286/1998).

Non sono, invece, stati trattati i reati di cui al novellato art. 25 *terdecies*, introdotto con l'art. 30 della L. 161/2017 (razzismo e xenofobia), in considerazione del fatto che questi non sono ipotizzabili in capo alla Società, mancando l'interesse o il vantaggio dell'Ente nella commissione di detti reati.

11. Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ai sensi dell'art. 25 *quater* del D.lgs. 231/2001

La Parte Speciale del Modello si occupa, anche, di alcuni dei delitti in materia di terrorismo indicati all'art. 25 *quater* del D.lgs. 231/2001, quali:

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);



- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata, formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti da leggi penali speciali.



CAPITOLO 4

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PELLEGRINI S.P.A.

1. Premessa

Il Modello adottato dalla Pellegrini è finalizzato ad evitare e a prevenire la commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto da parte dei Soggetti Apicali e dei Destinatari. Il Decreto contempla, infatti, una forma di esonero da responsabilità che tiene indenne l'Ente da qualsivoglia profilo sanzionatorio e che consiste nell'adozione e nell'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i Reati Presupposto contemplati nel Decreto. Requisito indispensabile affinché, dall'adozione del Modello, derivi esenzione di responsabilità è che, nel predisporlo, l'Ente abbia:

- individuato esattamente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che svolga anche il compito di curarne l'aggiornamento;
- adottato un codice di comportamento, contenente specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- predisposto un codice sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure previste nel Modello.

L'Ente, per essere esentato, dovrà altresì dimostrare che il reato sia stato posto in essere eludendo, fraudolentemente, il proprio Modello e che l'Organismo di Vigilanza abbia svolto diligentemente il proprio compito.

2. Motivazione della Pellegrini S.p.A. nell'adozione del Modello



Il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/2001 esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei propri collaboratori. Esso contiene principi e norme di comportamento, mediante i quali si dà attuazione ai principi che arricchiscono i processi decisionali e orientano i comportamenti della Pellegrini S.p.A.

Il Modello rappresenta il documento ufficiale che impegna il *management* e tutti i dipendenti e collaboratori della Pellegrini S.p.A. Esso è stato costruito con lo scopo di realizzare un efficiente sistema di controllo e monitoraggio delle Attività Sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei Reati Presupposti di cui al D.lgs. 231/2001 nonché dei fenomeni di corruzione ai fini della L. 190/2012.

Detta finalità si esplica nei confronti sia dei soggetti in posizione apicale sia dei soggetti in posizione subordinata.

3. Rapporto tra Modello e Codice Etico

Pellegrini ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale e al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato anche un Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che la Società chiede ai propri dipendenti, ai collaboratori e ai consulenti esterni un comportamento improntato secondo principi di rigorosa onestà.



L'orientamento all'etica rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo e in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Pellegrini.

Il Codice Etico è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal Modello. Esso contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la stessa.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello (Allegato 3).

4. Funzione del Modello

Finalità del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalla L. 190/2012.

In particolare, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente "proceduralizzazione", il Modello si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Pellegrini S.p.A. nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società e, sul piano disciplinare, con sanzioni erogate dalla stessa;



- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Pellegrini S.p.A., in quanto (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Pellegrini S.p.A. intende scrupolosamente attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

5. L'adozione del Modello e le Linee Guida

Il D.lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, previo controllo del Ministero della Giustizia⁸.

Allo scopo di garantire l'approntamento di un Modello efficace, efficiente ed utile ad ovviare la commissione dei reati di cui al Decreto, la Pellegrini S.p.A. si è ispirata, nei limiti delle indicazioni utili per il caso concreto, alle Linee Guida indicate da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia il 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

Le Linee Guida definiscono le caratteristiche essenziali del processo di costruzione del modello organizzativo come un tipico processo di gestione e valutazione dei rischi (*risk management* e *risk assessment*). L'obbligo previsto dall'art. 6, secondo comma, lettera a) e b) D.lgs. 231/2001, infatti, comprenderebbe «l'analisi del contesto aziendale per

⁸ V., però, a tal proposito, Cass., Sez. V, 18 dicembre 2013, n. 4677 (caso Impregilo), in cui si afferma che: «Il terzo comma dell'art. 6 stabilisce che i modelli organizzativi e gestionali possono (non devono) essere adottati sulla scorta dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative, ma, naturalmente, non opera alcuna delega disciplinare a tali associazioni e alcun rinvio per relationem a tali codici, che, appunto, possono certamente essere assunti come paradigma, come base di elaborazione del modello in concreto da adottare, il quale, tuttavia, deve poi essere 'calato' nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione».



evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare» i reati che il modello organizzativo deve prevenire e «la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati».

In questo contesto, diventa cruciale la definizione di “rischio accettabile”. In proposito, le Linee Guida statuiscono espressamente che «la logica economica dei costi (secondo la quale un rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi sono più costosi della risorsa da proteggere) non può ... essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva». Quindi, il costo economico del sistema è di per sé secondario rispetto al bene protetto. Viceversa, il “rischio accettabile” viene identificato in un «sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente», in linea con la disposizione normativa che prevede quale criterio oggettivo di attribuzione della responsabilità l'elusione fraudolenta del modello di organizzazione.

Di conseguenza, la soglia di rischio deve essere tale da escludere che il soggetto operante in nome e per conto dell'azienda sia all'oscuro delle direttive aziendali e che il reato possa essere commesso a causa di un errore di valutazione delle direttive medesime.

6. Le fasi per la costruzione del Modello

L'obiettivo del processo è «la proceduralizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione». Per fare ciò è stato indispensabile una preventiva analisi delle attività, per definirne la corretta proceduralizzazione.

L'adozione del presente Modello ha fatto, quindi, seguito ad una specifica mappatura delle attività a rischio di reato e di illeciti corruttivi.

In particolare, i punti centrali nella costruzione del Modello, anche nelle successive fasi di aggiornamento e implementazione, si è arrivati mediante lo svolgimento delle seguenti fasi:

- mappatura dell'organigramma della Società (Allegato 1);



- raccolta e analisi della documentazione esistente. In particolare, sono stati raccolti ed esaminati lo statuto della Società, il sistema delle deleghe e delle procure, i protocolli e le procedure esistenti;
- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto mediante analisi della documentazione societaria, analisi storica di eventuali casi emersi nel passato con riferimento a procedimenti penali, civili e amministrativi;
- analisi del sistema di controllo interno: per ciascuna attività a rischio si è considerata la rete di controlli, le procedure esistenti e la prassi, valutando l'opportunità o meno di un intervento rafforzativo del controllo e delle procedure in essere e pianificando una serie di interventi migliorativi (adozione/integrazione di procedure, ecc.). Obiettivo di questa fase è stata l'analisi della prassi aziendale, al fine di identificare le aree/attività "sensibili" e metterle in relazione alla qualità del presidio in essere. Il risultato di tale analisi ha portato all'identificazione, per quei processi che la Società ha considerato essere "a rischio di reato" o "a rischio di corruzione" (e perciò, come detto, ritenute "sensibili"), dei controlli esistenti e delle relative criticità, anche al fine della soddisfazione dei requisiti del Modello e della L. 190/2012, nonché alla specificazione di principi generali e speciali di comportamento;
- predisposizione di un codice etico e di comportamento contenente i principi fondamentali di comportamento;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione della trasmissione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle Attività Sensibili e sui protocolli di controllo;



- sistema disciplinare atto a sanzionare le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che, a qualunque titolo, interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

7. Struttura del Modello della Società

Il Modello è costituito da una:

- Parte Generale - (Titolo 1) - illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi e della descrizione della Società, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare per le violazioni del Modello;
- Parte Speciale - (Titolo 2) - relativa ai Reati Presupposto.

Tale articolazione è stata prescelta al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

La Parte speciale è stata arricchita dall'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi *case study*, con l'obiettivo non soltanto di trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche di introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

A tal proposito, si sottolinea che le Linee Guida hanno costituito nel tempo un importante punto di riferimento nella redazione del presente Modello.

La Parte Speciale è composta dai seguenti capitoli:

- Capitolo 2: descrive il funzionamento del Modello con riguardo le tipologie di reati nei confronti della pubblica amministrazione e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previste dagli artt. 24, 25 e 25 *decies* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 3: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati societari previste dall'art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001;



- Capitolo 4: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati informatici e illecito trattamento dei dati previste dall'art. 24 *bis* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 5: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché' di autoriciclaggio previste dall'art. 25 *octies* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 6: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati contro l'industria e il commercio e di falsità in strumenti o segni di riconoscimento previste dall'art. 25 *bis.1* e 25 *bis* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 7: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati di criminalità organizzata previste dall'art. 24 *ter* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 8: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati ambientali previste dall'art. 25 *undecies* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 9: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati in materia di sicurezza sul lavoro previste dall'art. 25 *septies* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 10: descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di reati contro la personalità individuale previste dall'art. 25 *quinquies* del D.lgs. 231/2001;
- Capitolo 11: descrive il funzionamento del Modello con riferimento ai reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi previste dall'art. 25 *duodecies* del D.lgs. 231/2001.

L'analisi svolta ha, invece, escluso o individuato come non significativi determinati Reati Presupposto le cui condotte ed i beni giuridici tutelati non interferiscono direttamente con le finalità della organizzazione e delle attività aziendali, conseguentemente la loro valutazione ai fini del presente Modello è apparsa appropriata con riguardo alla tutela indiretta dei beni giuridici e della prevenzione delle condotte vietate attraverso



l'imposizione del rispetto dei principi e dei valori del Codice Etico della Società, nonché dal complesso del sistema di procedure strutturato per gli altri reati presupposto. Trattasi, in particolare, dei reati disciplinati dagli artt. 25 *bis* (falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo), 25 *quater* (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico), 25 *quater* 1 (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili), 25 *quinquies* (delitti contro la personalità individuale, ad eccezione di alcuni reati), 25 *sexies* (abusi di mercato) e 25 *novies* (delitti in materia di violazione del diritto d'autore) giudicando né concretamente né astrattamente ipotizzabili tali fattispecie di reato nell'ambito dell'attività svolta da Pellegrini S.p.A.

8. Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico che abbiamo tenuto presente nella costruzione del Modello è stato quello di “*rischio accettabile*”.

Pertanto, anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.lgs. 231/2001, assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo che non possa essere aggirato, se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

9. Modifiche ed integrazioni del Modello



Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 novembre 2002. Successivamente è stato implementato, previa presa d'atto dell'OdV, con diverse delibere del Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2004, 30 marzo 2007, 23 ottobre 2007, 31 marzo 2008, 20 gennaio 2010, 17 gennaio 2011, 23 marzo 2012, 22 novembre 2012, 10 settembre 2014 e 18 aprile 2018.

Gli aggiornamenti si sono resi necessari per rivedere la Parte Generale al fine di (i) razionalizzare i contenuti e recepire le rilevanti modifiche normative e giurisprudenziali *medio tempore* intervenute, (ii) colmare eventuali lacune riscontrate, (iii) effettuare un nuovo *risk assessment* e (iv) aggiornare la Parte Speciale in ragione dell'introduzione di nuovi Reati Presupposto e o della loro modifica.

Posto, quindi, che il Modello è atto del Consiglio di Amministrazione, le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono e saranno rimesse alla competenza del predetto organo amministrativo, anche su proposta dell'OdV.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a dare opportunamente impulso all'attività di *risk analysis*, prodromica all'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione, di un modello organizzativo al passo con gli interventi del legislatore, con la precisazione che l'Organismo di Vigilanza non ha la responsabilità dell'aggiornamento, ma solo quella dell'informativa al Consiglio di Amministrazione circa la necessità di un intervento.

Si precisa che tutte le procedure e i protocolli, le prassi e le regole aziendali allegato al Modello sono adattate dai Direttori delle singole Direzioni e Divisioni.

10. I Destinatari del Modello

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Il presente Modello si applica, pertanto, a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i Dipendenti della Società.

Per i *Partner*, trattandosi di soggetti esterni alla Società, al fine di rendere ad essi applicabile il presente Modello, Pellegrini provvede a portare a conoscenza degli stessi il



Modello attraverso modalità adeguate, fornendo così loro le informazioni necessarie per uniformarsi alle regole e ai principi in esso contenuti. A garanzia, la Società inserisce nei contratti con i *Partner* specifiche clausole che impegnano i *Partner* al rispetto del Modello prevedendo una sanzione (penale o risoluzione) in caso di inadempimento.

11. Comunicazione e formazione

La comunicazione e la formazione mirano a fornire ai Destinatari della Società un quadro esaustivo delle discipline di cui al D.lgs. 231/2001 e alla L. 190/2012 (oltre che del D.lgs. 81/2008).

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Destinatari e *Partner* mediante comunicazione diretta e tramite la pubblicazione di un estratto sul sito internet aziendale.

Per la diffusione del Modello e del Codice Etico si terrà conto della disposizione recata dall'art. 7, comma 1, della Legge n. 300/1970.

L'attività di formazione del personale dipendente è, invece, attuata:

- all'interno, attraverso corsi *ad hoc* oppure con distribuzione di manuali, questionari, *house organ*, mansionari, procedure o anche semplici comunicazioni interne;
- all'esterno (in tal caso, l'attività di formazione è decisa dalla Direzione Risorse Umane);
- seminari di aggiornamento;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Modello a tutti i Destinatari, la Società, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone un piano di formazione volto a favorire e implementare la conoscenza dei principi e delle norme etiche, improntato ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità al fine di consentire ai Destinatari piena consapevolezza di quelle disposizioni.

Le iniziative di formazione sono differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità dei collaboratori; per i neoassunti è prevista un'informativa in sede di assunzione che illustri i contenuti del Modello, di cui è richiesta la rigorosa osservanza.



12. Le Procedure

L'art. 6, comma 2, lett. b), del Decreto dispone che i modelli organizzativi debbano “prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”.

A tal proposito, nonché a supporto del proprio sistema di controllo interno, Pellegrini ha adottato una serie di procedure specifiche volte a disciplinare le Attività Sensibili e, conseguentemente, a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

Il Modello si inserisce in un sistema di controllo di cui fa parte, per la particolare rilevanza assunta con riferimento alla categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione, **il piano anti-corruzione**.

La responsabilità dell'integrazione e dell'eventuale modifica delle Procedure è posta in capo a tutti i Direttori di Direzione e di Divisione. I Dipendenti devono collaborare a tale attività, segnalando la necessità o l'opportunità delle modifiche e integrazioni ai propri diretti responsabili che riporteranno ai Direttori di Direzione e di Divisione.

L'approvazione delle Procedure è rimessa al Consigliere Delegato, con poteri di rappresentanza della Società, in virtù dei poteri ad esso conferiti, ferma restando la competenza dei Direttori di Funzione interessati per la redazione e revisione delle stesse.

I nuovi protocolli rilevanti ai fini del presente Modello (inclusi quelli derivanti da integrazioni o modifiche apportate a precedenti già approvati) devono essere sottoposti alla valutazione dell'OdV.

Le procedure sono diffuse ai Destinatari nelle forme più pertinenti o in via diretta o tramite i Soggetti Apicali e, anche, tramite attività formative specifiche.



CAPITOLO 5

ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA PELLEGRINI S.P.A.

1. Il Sistema di controllo interno

Pellegrini si è dotata di un sistema di controllo interno per contribuire al costante rispetto delle norme che disciplinano il regolare e legittimo svolgimento delle attività aziendali.

Tale sistema consiste in un insieme di regole di comportamento, procedure e metodologie che consentono di contrastare adeguatamente gli errori, le frodi e i fattori di rischio che ostacolano il corretto svolgimento delle attività stesse, con l'obiettivo di fornire adeguata tutela agli azionisti e a tutti i soggetti che interagiscono, a vario titolo, con la Società e la società controllata.

Uno dei punti fondamentali del sistema di controllo, del quale il presente Modello costituisce termine di riferimento, è la "cultura del controllo", che Pellegrini S.p.A. e l'intero Gruppo sono impegnati a diffondere presso tutti i Destinatari, come sopra individuati, ai quali, in funzione e nella consapevolezza dei compiti loro affidati nell'organizzazione aziendale, è demandato, insieme all'Organismo di Vigilanza e all'*Internal Auditing*, di assicurarne il funzionamento.

2. L'Organismo di Vigilanza

In base all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 può andare esente da responsabilità amministrativa *la società che, nonostante la commissione di un reato presupposto da parte dei suoi soggetti apicali, prima della commissione del fatto, abbia adottato un modello organizzativo adeguato fraudolentemente eluso e posseda un organismo di vigilanza secondo le previsioni della legge: tale accertamento deve essere effettuato con valutazione "ex ante" e con riferimento al tempo della adozione e attuazione del modello che possa considerarsi efficace per prevenire gli illeciti societari oggetto di prevenzione*⁹.

⁹ Caso Impregilo.



Pertanto, la definizione di un efficace OdV è un requisito indispensabile, unitamente all'adozione di un valido Modello, che vale come esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.

2.1 Nomina dei membri dell'OdV

La nomina dell'OdV compete al Consiglio di amministrazione, poiché attiene a materia tipicamente collegata alla gestione della società. Il Consiglio di amministrazione stabilisce, inoltre, la composizione (numero e qualifica dei membri, interni o esterni), la durata in carica, la remunerazione e l'autonomia di spesa dell'OdV¹⁰. A tal riguardo, i membri dell'OdV restano in carica per 1 anno.

2.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In particolare, è stato affermato dalla Corte di appello di Milano del 18 giugno 2012 che *Rilevata la tempestività dell'ente nel volersi adeguare alle disposizioni di legge, la nomina di un organo di vigilanza di provata esperienza e professionalità nell'incarico, l'introduzione nel modello organizzativo di specifiche norme che stabilivano flussi informativi verso l'organismo di vigilanza ed obblighi di verifica annuale per i principali atti societari e per la validità delle procedure di controllo, nonché la previsione di una specifica parte speciale relativa ai reati societari e di un procedimento interno di formazione dei comunicati stampa che coinvolgeva più soggetti nell'ambito del quale spettava ai vertici l'approvazione finale dei comunicati, si ritiene che i comportamenti illeciti oggetto di imputazione non siano frutto di un errato modello organizzativo, ma siano da addebitare al comportamento dei vertici della società che risultano in contrasto con le regole interne del modello organizzativo regolarmente adottato, con la conseguenza che la società va assolta dall'illecito ascrittolo*. Si precisa che la citata sentenza è stata annullata dalla Corte di cassazione con sentenza n. 3307 del 18 dicembre 2013, la quale ha invece ritenuto l'inidoneità del modello organizzativo di Impregilo ad evitare la commissione del reato. Sul punto di rimanda al Capitolo 3 della presente Parte Speciale.

¹⁰ Anche il collegio sindacale potrebbe essere coinvolto nella nomina o revoca dei membri dell'OdV, ma il suo intervento non può assumere carattere di parere vincolante, stante la competenza esclusiva degli amministratori nella gestione dell'impresa (art. 2380-bis, comma 1, cod. civ.).



L'Organismo di Vigilanza deve presentare i seguenti requisiti¹¹:

– **Autonomia**

Deve avere un'autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni.

Come indicato nella Linee Guida adottate dalla Confindustria, tale requisito va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente **deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente.** Anche perché, l'organo dirigente è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

La giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza (cfr. G.i.p. Tribunale Milano, ordinanza 20 settembre 2004). Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero

¹¹ Nella sentenza n. 3307/2013 (c.d. caso Impregilo), la Corte di cassazione ha annullato la sentenza della Corte di appello di Milano (che aveva, invece, assolto la società per il reato-presupposto di aggio) sostenendo che *Pur essendo stato nominato un Organismo di Vigilanza, lo stesso risultava costituito da un organo monocratico alle dirette dipendenze del Presidente, che oltre ad essere evidentemente sottodimensionato relativamente alle necessità di una Società delle dimensioni di Impregilo, era totalmente privo di quelle caratteristiche di autonomia ed indipendenza previste a vantaggio dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni. **È evidente che per esimere la società dalla responsabilità ex. D.lgs. 231/2001 non è sufficiente l'istituzione di una funzione di vigilanza, ma è necessario che questa funzione sia adeguata al compito che deve svolgere e non sia subordinata al soggetto o ai soggetti controllati, per fare in modo che il controllo sia effettivo e non meramente pleonastico.*** La Corte chiarisce che *se all'organo di controllo non fosse nemmeno concesso esprimere una dissenting opinion sul prodotto finito è evidente che il modello organizzato non possa ritenersi atto a impedire la consumazione di un tipico reato di comunicazione, qual è l'aggio.*



*condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale*¹².

– **Indipendenza rispetto alla Società**¹³

Tale requisito rafforza e completa quello dell'autonomia. Nello specifico, l'OdV deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere un organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome. In particolare, sotto il profilo dell'indipendenza, i membri dell'OdV non devono essere in conflitto di interessi con la società: devono, quindi, risultare indipendenti dalla società stessa e dal suo *management* (cfr. artt. 2398, 2399 cod. civ.).

L'Autonomia e l'indipendenza sono soddisfatti:

- posizionando l'Organismo di Vigilanza in una posizione gerarchica quanto più elevata possibile;
- prevedendo che l'Organismo di Vigilanza riporti esclusivamente al Consiglio di Amministrazione;
- escludendo in capo all'Organismo di Vigilanza compiti operativi e gestionali¹⁴.

¹² Linee Guida, *cit.*

¹³ Nella sentenza n. n. 52316 del 9 dicembre 2016, la Corte di cassazione si è pronunciata ancora una volta sul concetto di "elusione fraudolenta" del Modello e sulla composizione e attività dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, ha affermato che il concetto di frode deve consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, ovvero di aggiramento di una norma imperativa non essendo sufficiente, invece, la semplice violazione della stessa. In secondo luogo, la Corte ha affermato l'inidoneità di un Organismo di Vigilanza non in grado di garantire indipendenza e autonomia (nel caso di specie era composto da un amministratore appartenente al medesimo gruppo societario, da un commercialista di "fiducia" della proprietà e da un soggetto apicale della Società).



– **Professionalità**

I membri devono essere professionalmente capaci e affidabili. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di compiere al meglio le funzioni affidategli.

– **Continuità dell'azione**

Unitamente a tali requisiti, l'OdV deve anche garantire la continuità d'azione, ossia monitorare in modo costante, sia pure non continuativo, la coerenza tra i comportamenti previsti dal modello e le attività in concreto svolte dai Destinatari.

2.3 Composizione dell'Organismo di Vigilanza della Società

Circa la composizione dell'OdV, la legge non identifica o impone alcun preciso modello: questo può essere a composizione esterna o mista (con membri interni).

Se la scelta ricade su una composizione mista è necessario che i membri interni siano, in qualche modo, conformi ai principi di autonomia e indipendenza¹⁵.

Ne consegue che, in tale composizione, al fine di preservarne gli *autonomi poteri di iniziativa e di controllo*, non dovrebbero far parte dell'OdV un membro del CdA (anche se privo di delega o sia un amministratore indipendente) o un *manager* con funzioni di

¹⁴ Per essere efficiente e funzionale “l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche” (G.i.p. Tribunale Roma, 4 aprile 2003).

¹⁵ È stato affermato che *la previsione che dell'OdV in forma collegiale venga chiamato a far parte un sindaco o il preposto all'internal auditing o il responsabile delle risorse umane o il vertice della struttura legale interna o anche il compliance officer deputato alla funzione di conformità nel settore degli intermediari finanziari non solo non mette a rischio automaticamente i requisiti di indipendenza e autonomia dell'OdV, ma può incrementare un'altra delle caratteristiche essenziali che la legge richiede per la validità dell'organismo, vale a dire la sua professionalità, che si combina con la continuità dell'azione di vigilanza.*



delega, in quanto possibili autori di reati per i quali può rispondere l'Ente¹⁶; occorre, infatti, considerare che la contemporanea assunzione dell'attività di gestione della società con l'attività di controllore finirebbe col far venire meno il requisito della indipendenza¹⁷.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 18 aprile e 20 giugno 2018, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto da n. 3 membri, come segue:

- Dott. Piero Franco Calabrò, quale Presidente dell'OdV;
- Avv. Riccardo Caselle, quale membro esterno dell'OdV;
- Dott. Diego Ruffini, nella sua qualifica di *internal audit*, quale membro interno.

¹⁶ Si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 4-*bis*, del Decreto (come introdotto dalla L. 183/2011) i membri del collegio sindacale, del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza. Tuttavia, sulla partecipazione dei componenti del collegio sindacale nell'OdV, la dottrina e la giurisprudenza hanno avanzato alcune perplessità. Più in particolare, si è ritenuto che detti membri non siano in grado di garantire l'indipendenza e l'imparzialità e, d'altro canto, i sindaci stessi potrebbero commettere – in concorso con gli amministratori – alcuni reati societari per i quali potrebbe essere chiamata a rispondere la società *ex d.lgs. 231/2001*.

¹⁷ Ad esempio, nella vicenda Thyssen-Krupp, è stata esclusa l'efficace adozione del modello organizzativo in base alla considerazione che un dirigente facesse parte dell'OdV, sottolineandosi, da un lato, "che tale organismo deve essere dotato, secondo l'art. 6 d. lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo": non è necessario spendere ulteriori parole sulla autonomia del controllore quando è la stessa persona fisica del controllato", e aggiungendosi, dall'altro, che "la composizione dell'OdV è essenziale perché lo stesso Modello possa ritenersi efficacemente attuato (art. 6 lett. a). A sua volta l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 lett. b). Ciò significa che deve sempre essere garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo dell'OdV da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ... l'autonomia dovrà in primo luogo sussistere rispetto all'organo dirigente (ed) è altrettanto indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi (cfr., Corte di Assise di Appello di Torino, 28 febbraio 2013).



L'Organismo, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza è garantito dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operativo attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate da ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza, mediante i suoi membri interni, è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo e aggiornamento l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Il compenso annuale del Presidente dell'Organismo di Vigilanza è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, di norma, ogni trimestre, salvo casi d'urgenza.

Delle riunioni è redatto un verbale, trascritto nell'apposito libro, tenuto a cura del Presidente dell'Organismo di Vigilanza con l'ausilio del segretario eventualmente nominato.

Le deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere prese a maggioranza; il componente dissenziente ha diritto di far rilevare a verbale i motivi del suo dissenso.



L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto ed all'idoneità preventiva del Modello.

Ulteriori specificazioni circa l'operatività dell'Organismo di Vigilanza possono essere contenute in apposito regolamento da questo approvato.

L'Organismo di Vigilanza ha piena autonomia finanziaria per lo svolgimento dei propri compiti; a tal fine annualmente comunica al Consiglio di Amministrazione la dotazione delle risorse finanziarie previste come necessarie, fatte salvi eventuali richieste di integrazione per esigenze sopravvenute.

2.4 Requisiti e decadenza

Non possono ricoprire la posizione di Presidente e membro dell'OdV (e se nominati decadono) coloro i quali abbiano:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui appartiene la Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei 2 anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;



- sentenza di condanna, ovvero di applicazione della pena su richiesta (*ex art. 444 c.p.p.*), anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta (*ex art. 444 c.p.p.*), con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del componente/esponente dell'Organismo, questi dovrà darne immediata notizia al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale e decadrà automaticamente dalla carica.

L'incarico, oltre per i motivi sopra menzionati, potrà altresì essere revocato dalla Società, a fronte anche di uno dei seguenti motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca/decadenza dell'Organismo di Vigilanza o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei consiglieri presenti con diritto di voto.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvederà anche alla sua sostituzione.

2.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza della Società



Sono assegnati all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- dare piena attuazione al D.lgs. 231/2001, vigilando sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, anche in relazione al rispetto della c.d. Legge Whistleblowing (ampiamente trattata nel proseguito del Modello);
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure del Modello;
- suggerire la revisione del Modello e delle procedure aziendali, anche in coerenza con le riforme legislative ed effettuare una costante ricognizione delle attività aziendali al fine di monitorare ed integrare, laddove necessario, le aree a rischio di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- esaminare il piano di lavoro predisposto dal responsabile della funzione *Internal Auditing* di Pellegrini S.p.A. e le relazioni periodiche dello stesso (anche al fine di individuare, tra quelle sottoposte ad *auditing*, aree di specifico interesse in relazione al D.lgs. 231/2001).

Si precisa che gli *autonomi poteri di iniziativa e di controllo*, previsti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, non contemplano l'attribuzione all'OdV di poteri impeditivi, disciplinari, sanzionatori e non consentono allo stesso di porre in essere direttamente modifiche del Modello per aggiornarlo, ma riguardano solamente facoltà di proposta e di impulso, nonché mansioni istruttorie e consultive.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione della struttura di *Internal Auditing* di Pellegrini S.p.A. e dei Referenti, così come di seguito individuati.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di chiedere al Consiglio di Amministrazione nonché ad ogni altro Destinatario, notizie, informazioni e documenti inerenti l'attività svolta e ha libero accesso alla documentazione aziendale necessaria per l'adempimento dei propri compiti. L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il potere di chiedere al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di sanzioni a carico di chiunque violi il Modello o non adempia ai relativi obblighi di informazione.



Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Pellegrini S.p.A. sono tenuti a dare piena informazione all' Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nelle competenze dell'Organo medesimo.

Al fine di vigilare sui vertici aziendali, l'Organismo di Vigilanza, o un suo componente delegato, può assistere alle sedute dell'Assemblea, sia essa ordinaria o straordinaria, ed alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio di Presidenza e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di specializzazioni non presenti al proprio interno, può avvalersi dell'apporto tecnico di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. I consulenti esterni sono tenuti a riferire i risultati del loro operato direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo da parte dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza si coordina con le funzioni competenti presenti presso Pellegrini S.p.A. e individua, per ogni divisione e funzione di Pellegrini S.p.A. uno o più referenti (i "**Referenti**").

I Referenti scelti dall'Organismo di Vigilanza hanno - ciascuno entro la divisione o funzione di propria competenza - il seguente compito:

- fornire informativa periodica all'Organismo di Vigilanza in merito agli aspetti di possibile interesse dell'Organismo di Vigilanza e segnalazione tempestiva di ogni violazione o comportamento non coerente con il Modello.

2.6 Funzione di *Internal Auditing* di Pellegrini S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione di Pellegrini S.p.A. individua il responsabile della funzione di *Internal Auditing* cui sono assegnati i seguenti ulteriori compiti:

- cooperazione con l'Organismo di Vigilanza;
- predisposizione di un piano di lavoro annuale delle attività da implementare e redazione delle relative relazioni periodiche;
- segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Organismo di Vigilanza;



- espletamento di specifici incarichi, di volta in volta assegnati dall'Organismo di Vigilanza, in funzione del piano di lavoro e delle necessità che si manifesteranno.

2.7 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

I Destinatari sono tenuti tutti a segnalare, per iscritto ed in forma non anonima, ogni ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, il quale assicurerà la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti della società o delle persone coinvolte.

Inoltre, in attuazione della L. 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. “**Legge Whistleblowing**”), pubblicata nella G.U. del 14 dicembre 2017, l'OdV è l'organismo deputato al ricevimento delle segnalazioni da parte di dipendenti e/o collaboratori in ordine alla eventuale commissione di illeciti o abusi da parte di altri dipendenti della Società (cfr. Capitolo 6 del Titolo I Parte Generale) e al controllo dell'attuazione della menzionata legge da parte della Società.

Ciascun Destinatario ha l'obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, nonché a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a stabilire per ciascun Destinatario dei canali di comunicazione cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

La Società provvede a stabilire idonei canali di comunicazione cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i responsabili di funzione, i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione. Tutte le comunicazioni da parte del soggetto segnalante nei confronti dell'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate, alternativamente e senza preferenza, a mezzo di:



PELLEGRINI S.p.A.

E-mail;

Nota/lettera.

Per il contatto con l'OdV, Pellegrini S.p.a. ha istituito la seguente casella di posta elettronica riservata all'OdV stesso cui fare pervenire le segnalazioni:
organismo.vigilanza@gruppopellegrini.it

L'indirizzo di posta ordinaria è:

Organismo di Vigilanza c/o Pellegrini S.p.a.

Via Lorenteggio, 255 – 20152 Milano



2.8 L'attività di reporting dell'OdV verso gli organi aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV riporta almeno semestralmente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili ad uno dei due organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente all'altro organo.

L'attività di *reporting* ha in ogni caso sempre ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'OdV;
- 2) le eventuali criticità (e, eventualmente, gli spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV ovvero dall'organo di volta in volta coinvolto.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.



CAPITOLO 6

LEGGE WHISTLEBLOWING

1. Introduzione

Con la L. 30 novembre 2017, n. 179 (pubblicata nella G.U. del 14 dicembre 2017), il legislatore, al fine di tutelare tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, ha previsto che le società dovranno inserire nel proprio Modello misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

La menzionata legge prevede che la società istituisca appositi canali informativi che consentano al segnalante di *presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti* (art. 6, comma 2 2-bis, del Decreto), con strumenti tali da tutelare l'identità e la garanzia del segnalante di non subire ritorsioni o atti discriminatori sul posto di lavoro. A tal proposito, la legge prevede espressamente che il dipendente che segnali all'Autorità condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza grazie al rapporto di lavoro non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa che potrebbe avere effetti negativi sulla sua carriera.

Pertanto, gli Enti dovranno da ora prevedere:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;



- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui la riservatezza sia opponibile per legge;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Alla luce di quanto esposto in precedenza, i modelli 231 dovranno essere adeguatamente implementati ed integrati con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

I nuovi modelli dovranno tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni;
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing;
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

Un'adeguata protezione del soggetto segnalante è speculare all'efficacia del sistema di *whistleblowing*.

La legge, infatti, stabilisce che non avranno valore eventuali atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro, cui spetterà dimostrare che le misure eventualmente stabilite sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione da parte del dipendente.

Sul punto, sono previste due importanti tutele per il segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile,



nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Importante, altresì, è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Alla luce di tali considerazioni, in ossequio ai principi delle norme nazionali e internazionali, Pellegrini ha adottato sistemi di prevenzione e tutela della figura del dipendente cd. *whistleblower*, che segnali all'OdV o agli organi istituzionali (ANAC, AGCM, autorità giudiziaria) comportamenti o pratiche illecite poste in essere da tutti i soggetti apicali e dipendenti della Pellegrini.

Pellegrini si impegna a non porre in essere nessuna pratica o atto sanzionatorio, demansionatorio, né licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa che potrebbe avere effetti negativi sulla sua carriera del dipendente whistleblower.

Si evidenzia che il whistleblowing non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'apposita disciplina.

2. Tutela dell'identità del “whistleblower”

Pellegrini si impegna al rispetto della tutela dell'identità del *whistleblower* nell'ambito di eventuali procedimenti a carico della medesima società per la segnalazione rivelata dal dipendente.

Pellegrini si impegna, inoltre, ad adottare sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante e di chi (con dolo o colpa grave) effettua segnalazioni infondate; la violazione



di tale disposizione verrà sanzionata con l'applicazione delle sanzioni e misure di tutela previste dal Capitolo 1 del Titolo IV – Parte Speciale del Modello.

3. Riservatezza sull'informazione

In ossequio a quanto previsto dalle disposizioni di legge, Pellegrini prevede dei canali di informazione dove far pervenire le segnalazioni degli illeciti.

A tal riguardo, il soggetto cui far pervenire tali segnalazioni è il Presidente dell'OdV mediante un apposito canale idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Si rimanda al Capitolo 1 del Titolo III – Parte Speciale - del presente Modello per la definizione della “Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità”.



CAPITOLO 7

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Introduzione

La legge 190/2012 ha introdotto norme e disposizioni per il contrasto alla corruzione. In particolare, il Piano Nazionale Anticorruzione prevede, allo scopo di dare attuazione alle norme contenute nella “L. 190/2012”, che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

Benché detta disposizione si applichi ai soggetti pubblici, la Società ha ritenuto di adottare un proprio protocollo che, unitamente al presente Modello e al Codice Etico già adottati, sia tale da garantire che i rapporti tra i Destinatari e le Pubbliche Amministrazioni (italiane o straniere) si ispirino ai principi di trasparenza, lealtà, collaborazione e correttezza, sì da non compromettere, in alcun modo, l’integrità.

Lo scopo del Protocollo è quello di:

- ridurre l’opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- rafforzare l’obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse;
- estendere il Modello anche agli ulteriori reati di cui alla L. 190/2012, anche in relazione al tipo di attività svolto dalla Società.

L’attività di aggiornamento del Modello alla luce della L. 190/2012 ha, in concreto, previsto il compimento delle seguenti attività:

- mappatura delle aree di rischio corruzione attiva;
- definizione ed approvazione del Protocollo (che svolge la funzione anche di “Codice di Comportamento del Personale”), contenente specifiche regole di comportamento e misure di controllo.

2. SINTESI DI RUOLI E COMPITI IN MATERIA DI PREVENZIONE E CONTROLLO DELLA CORRUZIONE

Per l’attuazione del Piano, la Società si impegna a:



- comunicare e diffondere a tutto il personale, con la collaborazione della Direzione e dei Responsabili dei Settori, i principi e le misure contenuti nel Codice Etico e di comportamento e nei documenti del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001;
- curare, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione;
- richiedere a tutto il personale aziendale il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e vigilare, attraverso la Direzione ed i Responsabili dei Settori, sul rispetto da parte di tutto il personale aziendale dei principi e delle misure contenute nel Codice Etico, nel Modello e nelle procedure e regolamenti aziendali;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza durante le attività di *audit* e, quando necessario, nella definizione e implementazione delle misure di aggiornamento del Piano di prevenzione della Corruzione e del Modello 231;
- applicare sanzioni disciplinari in caso di violazione del Modello, del Codice Etico o dei protocolli, regolamenti e procedure aziendali.



CAPITOLO 8

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende maggiormente efficace l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'efficacia esimente dello stesso rispetto alla responsabilità dell'ente.

La Società si è dotata di un documento, denominato “Sistema disciplinare ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001”, che disciplina il sistema sanzionatorio in parola ed è *diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*. Detto documento – come precisato all'interno dello stesso – *costituisce parte integrante del Modello organizzativo*.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto, essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

In virtù di quanto previsto dalla sopra citata Legge *Whistleblowing* e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.



2. Sistema sanzionatorio dei Dipendenti

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

3. Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla Società e precisamente:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca della procura stessa.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni, previste dalla legge e dal CCNL applicato, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali competenti.

4. Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti



In caso di violazione del presente Modello da parte di dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti ovvero di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee, in conformità con quanto normativamente previsto.

Più in particolare, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potranno essere comminate le seguenti sanzioni:

- a) richiamo verbale da parte del Consigliere Delegato, per le ipotesi in cui il dirigente non si sia attenuto scrupolosamente alle indicazioni contenute nel presente Modello;
- b) richiamo scritto, per le ipotesi di maggior gravità rispetto a quelle di cui al punto precedente con comunicazione da parte del Consigliere Delegato;
- c) licenziamento, per le ipotesi di gravità tale da non suggerire la prosecuzione del rapporto, con decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione o da persona dallo stesso delegata.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca della procura stessa.

Inoltre, in relazione alla gravità del comportamento commesso, potrà essere irrogata anche una sanzione basata sulla riduzione dell'eventuale premio annuale.

5. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello ovvero di violazione, in qualsivoglia modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell'ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa gli altri membri del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, quindi:



- valuta la problematica oggetto della segnalazione nell’ambito di una riunione che, in base alla gravità della violazione del Modello di cui sia stato informato, può essere convocata *ad hoc*;
- all’esito della valutazione, delibera in merito, con l’astensione del/degli interessato/i.

È fatta salva, in ogni caso, la possibilità per la Società di rivalersi per ogni danno, anche di immagine, e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti in violazione del presente Modello.

6. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello, ovvero di violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, o nell’ipotesi di effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate da parte di uno o più sindaci, l’Organismo di Vigilanza informa l’intero Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell’Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7. Misure nei confronti dei Consulenti, dei Fornitori e dei Partner

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti, ai Fornitori o ai *Partner* e la commissione di uno qualsiasi dei Reati previsti dal Modello è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come – a titolo esemplificativo – nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal D.lgs. 231/2001.

8. Misure nei confronti dei componenti dell’Organismo di Vigilanza



In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informeranno immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione dell'accaduto.

Tali organi, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo di Vigilanza che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organismo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.