



**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01 DI
PQE S.r.l.**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2018



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

INDICE

I - PARTE GENERALE	5
1) INTRODUZIONE.....	5
2) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	6
3) ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	11
4) DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI PQE. S.r.l.....	13
4.1) <i>La realtà organizzativa di PQE. S.r.l.</i>	15
4.2) <i>Gli strumenti di governance di PQE. S.r.l.</i>	16
4.3) <i>Il Codice Etico</i>	17
5) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE.....	18
5.1) <i>Premessa</i>	18
5.2) <i>Il progetto per la realizzazione del proprio modello</i>	18
6) ORGANISMO DI VIGILANZA	23
6.1) <i>Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento</i>	23
6.2) <i>Funzioni e poteri dell'OdV</i>	24
6.3) <i>Identificazione dell'OdV</i>	29
6.4) <i>Il flusso informativo verso l'OdV</i>	32
6.5) <i>Il riporto da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi sociali</i>	38
6.6) <i>Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV</i>	39
7) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	40
8) LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	42
8.1) <i>(a) lavoratori dipendenti - (b) dirigenti</i>	42
8.2) <i>Consiglio di amministrazione</i>	44
8.3) <i>Eventuali Agenti e Collaboratori esterni</i>	45
9) GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	46
10) DIREZIONE E COORDINAMENTO DELLE ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO	49
11) I REATI APPLICABILI	51
II - PARTE SPECIALE	52
1) REATI COMMESSI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 24 E ART. 25, D. LGS. 231/01)	56
1.1) <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	56
1.2) <i>Principi generali di condotta</i>	58
1.3) <i>Protocolli</i>	60
1.4) <i>Comunicazioni all'OdV</i>	63
2) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS, D. LGS. 231/2001) E DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES, D. LGS.	



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

231/01).....	64
2.1 <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	64
2.2 <i>Principi ed elementi di controllo</i>	66
2.3 <i>Principi generali di condotta</i>	66
2.4 <i>Comunicazioni all'OdV</i>	68
3) REATI SOCIETARI E REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL' AUTORITÀ GIUDIZIARIA	70
3.1 <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	70
3.2 <i>Principi di condotta e Protocolli</i>	71
3.3 <i>Comunicazioni all'OdV</i>	75
4) ABUSI DI MERCATO (ART. 25 SEXIES, D. LGS. 231/01)	76
4.1 <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	76
4.2 <i>Principi generali di condotta</i>	76
4.3 <i>Protocolli</i>	79
4.4 <i>Comunicazioni all'OdV</i>	79
5) DELITTI COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES, D. LGS. 231).....	80
5.1 <i>Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro - D.lgs. 81/2008</i>	81
5.2 <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	84
5.3 <i>Principi generali di condotta</i>	85
5.4 <i>Protocolli</i>	85
5.4 <i>Comunicazioni all'OdV</i>	91
6) RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, AUTORICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES, D. LGS. 231/01)	92
6.1 <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	92
6.2 <i>Principi generali di condotta</i>	93
6.3 <i>Protocolli</i>	94
6.4 <i>Comunicazioni all'OdV</i>	95
7) REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA NAZIONALE E TRANSNAZIONALE.....	96
7.1 <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	96
7.2 <i>Principi generali di condotta</i>	97
7.3 <i>Protocolli</i>	99
7.4 <i>Controlli dell'OdV</i>	100
8) REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESE TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES, D.LGS. 231/01)	102
8.1 <i>Processi sensibili individuati e valutazione dei rischi</i>	102
8.2 <i>Principi generali di condotta</i>	102
8.3 <i>Protocolli</i>	104
8.4 <i>Comunicazioni all'OdV</i>	104
III - NOTE CONCLUSIVE	105



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ALLEGATI

- **Allegato 1:** Dichiarazione di conoscenza del Modello.
- **Allegato 2:** Ethical Code (“Codice Etico”).
- **Allegato 3:** Appendice contenente l'elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01.

Costituiscono parte integrante del presente Modello il Manuale Qualità, l’Organigramma aziendale e tutte le Procedure aziendali menzionate nella Parte Speciale, incluse le seguenti: *Procedura Gestione Nuove risorse (WS-011); Expense Management (WS-004); Purchase Management (FA-001); Internal Audits (QA002); Gestione controllo spese (WS-010); Gestione controllo multe (WS-014); IT Security Policy (POL001); General IT Security Policy (IT005); Skype PQE Business Account; Third Party Auditing Management (QA007); Environmental Health and Safety Policy (POL005); Supplier Qualification (QA006); Customer Care (BD002).*

Le predette procedure possono essere reperite nel sito intranet della Società. Copie cartacee possono essere richieste dai dipendenti presso gli uffici amministrativi della Società.

I - PARTE GENERALE

1) INTRODUZIONE

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 rubricato *“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”* di seguito (**“D.lgs. 231”**), trova la sua genesi in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D.lgs. 231, infatti, le società possono essere ritenute *“responsabili”* per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti *“in posizione apicale”* o semplicemente *“apicali”*) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.lgs. 231)¹.

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

¹ Art. 5, comma 1, del D.lgs. 231: *“Responsabilità dell’ente – L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”*.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai sensi del D.lgs. 231, alle società sono applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati perpetrati da soggetti funzionalmente legati alla Società ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 231.

La responsabilità amministrativa è, tuttavia, esclusa se la Società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della stessa specie.

Tale responsabilità è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi².

2) IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

In base al D.lgs. 231/2001 (anche "D.lgs 231"), l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 23, 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis 1, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quater.1, 25 quinques, 25 sexes, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies e 25 terdecies, se commessi nel proprio interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del D.lgs. 231 stesso.³

Le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie⁴:

² Art. 5, comma 2, del D.lgs. 231: "Responsabilità dell'ente – L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

³ L'articolo 23 del D.lgs. 231 prevede inoltre la punibilità dell'ente qualora, nello svolgimento dell'attività dello stesso ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, siano trasgrediti gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni e misure.

⁴ Si rappresenta che l'art. 24 bis è stato modificato dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93. ha introdotto nelle previsioni del D.lgs. 231 i reati di trattamento illecito di dati di cui all'art. 167 del d.lgs. 196/2003, falsità delle dichiarazioni al Garante ex art. 168 del d.lgs.

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (quali ad esempio corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231)⁵;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (quali ad esempio, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici o telematici richiamati all'art. 24 *bis* del D.lgs. 231)⁶;

196/2003, inosservanza dei provvedimenti del Garante ex art. 170 del d.lgs. 196/2003. Tuttavia, detto decreto-legge non è successivamente stato convertito in legge nella parte relativa a detti reati.

⁵ Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.); corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.).

⁶ L'art. 24-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 7 della legge 48/2008. Si tratta dei reati di falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.), installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.) e frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- reati contro la fede pubblica (quali ad esempio falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25 *bis* D.lgs. 231)⁷;
- reati contro l'industria ed il commercio (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, richiamati all'art. 25 *bis*. 1 del D.lgs. 231)⁸;
- reati societari (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 *ter* del D.lgs. 231, modificato con la legge 262/2005, con il D.lgs. 39/2010, con la legge 69/2015 e, più recentemente, con il D.lgs. 38/2017⁹);

⁷ L'art. 25-*bis* è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La previsione normativa è stata poi estesa anche alla 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.) con la modifica introdotta dall'art. 17 co. 7 lettera a) num. 1) della legge 23 luglio 2009.

⁸ L'art. 25-*bis*.1. è stato inserito dall'art. 17, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99; si tratta in particolare dei delitti di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis*), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 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*), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater*), Art.4 L. 350/03.

⁹ L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali, fatti di lieve entità e false comunicazioni sociali delle società quotate (artt. 2621, 2621-*bis* e 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Il D.Lgs. 39/2010 ha abrogato la previsione dell'art. art. 2624 c.c. rubricato falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione che è stato così espunto anche dal D.Lgs. 231. Con l'entrata in vigore della Legge 69/2015 sono stati modificati i reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) e di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.); inoltre è stato introdotto nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 l'art. 2621-*bis* rubricato "Fatti di lieve entità". Con l'entrata in vigore del D.lgs. 38/2017: (i) è stata ampliata notevolmente, in relazione al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c., la categoria dei soggetti punibili per episodi corruttivi ed è stato eliminato il riferimento al "documento alla società" con la



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25 *quater* del D.lgs. 231);
- reati contro la personalità individuale (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25 *quater*.1 e dall'art. 25 *quinquies* D.lgs. 231)¹⁰;
- reati di abuso di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25 *sexies* D.lgs. 231)¹¹;
- reati transnazionali, quali ad esempio l'associazione per delinquere, i reati di criminalità organizzata (ad. esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione richiamati all'art. 24 *ter* del D.lgs. 231) ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità"¹²;

conseguenza che la punibilità dell'accordo corruttivo non è più subordinata al verificarsi di detto "documento"; (ii) è stato introdotto il nuovo reato di istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.) ampliando in questo modo anche il novero delle condotte sanzionabili, posto che con detta riforma viene ora punita anche la mera offerta o promessa di denaro o altra utilità; (iii) in base al nuovo art. 2635-ter c.c. è previsto che la condanna per il reato di corruzione tra privati e per istigazione alla corruzione comporti in ogni caso l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

¹⁰ L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.). (art. 600 quater1 (pornografia virtuale) e art. 609 undecies (adescamento di minori). L'art. 25-quater.1 è stato introdotto dalla legge 9 gennaio 2006 n. 7 e si riferisce al delitto di mutilazione di organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

¹¹ L'art. 25-sexies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 9, comma 3, della legge 62/2005. Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998).

¹² I reati transnazionali non sono stati inseriti direttamente nel D.Lgs. 231 ma tale normativa è ad essi applicabile in base all'art.10 della legge 146/2006. Ai fini della predetta legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato. Si tratta dei reati di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose richiamati dall'art. 25 *septies* D.lgs. 231)¹³;
- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25 *octies* D.lgs. 231)¹⁴;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* D.lgs. 231)¹⁵;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 *decies* D.lgs. 231)¹⁶;
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25 *undecies* D.lgs. 231 come recentemente modificato dalla legge 68/2015)¹⁷;

contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater d.p.r. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d.p.r. 309/1990), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5 D.Lgs. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e favoreggiamento personale (art. 378 c.p.). Con l'entrata in vigore, in data 7 gennaio 2017, della Legge 236/2016 è stato introdotto nel Codice Penale il nuovo articolo 601-bis (i.e., "Traffico di organi prelevati da persona vivente"), cui è stata estesa la disciplina dell'articolo 416, comma 6, c.p. (i.e., "Associazione per delinquere"). La scelta del legislatore è stata quella di inserire l'art. 601-bis c.p. nel D.Lgs. 231 limitatamente alle ipotesi di reato scopo ex articolo 416, comma 6, senza in ogni caso prevederne la mera punibilità.

¹³ L'art. 25-septies D.Lgs. 231 è stato introdotto dalla legge 123/07. Si tratta dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590, co. 3, c.p.).

¹⁴ L'art. 25-octies è stato introdotto nel D.Lgs. 231 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/07, e recentemente modificato dalla legge 15 dicembre 2014, n. 186. Si tratta dei reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter) ed autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.).

¹⁵ L'art. 25 novies è stato introdotto con Legge 23 luglio 2009 n. 99 "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" e prevede l'introduzione del decreto degli artt. 171 primo comma lett. a), terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della L. 22 aprile 1941 n. 633 in tema di "Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio".

¹⁶ L'art. 25 decies è stato inserito dall'articolo 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 l'art. 377-bis del codice penale rubricato "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria".

¹⁷ L'art. 25 undecies è stato inserito dall'art. 2 del D.Lgs 7 luglio 2011 n. 121 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 talune fattispecie sia nelle forme delittuose (punibili a titolo di dolo) che in quelle contravvenzionali (punibili anche a titolo di colpa), tra cui: 1) art. 137 D.Lgs. 152/2006 (T.U. Ambiente): si tratta di violazioni in materia di autorizzazioni amministrative, di controlli e di



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.lgs. 231)¹⁸;
- reato di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.lgs. 231)¹⁹.

3) ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE CAUSA ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'art. 6 del D.lgs. 231 stabilisce che l'Ente non risponde del reato commesso nel suo

comunicazioni alle Autorità competenti per la gestione degli scarichi di acque reflue industriali; 2) art. 256 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento o, in generale, di gestione di rifiuti non autorizzate in mancanza di autorizzazione o in violazione delle prescrizioni contenute nelle autorizzazioni; 3) art. 257 D.Lgs. 152/2006: si tratta di violazioni in materia di bonifica dei siti che provocano inquinamento del suolo, del sottosuolo e delle acque superficiali con superamento delle concentrazioni della soglia di rischio; 4) art. 258 D.Lgs. 152/2006: si tratta di una fattispecie delittuosa, punita a titolo di dolo, che sanziona la condotta di chi, nella predisposizione di un certificato di analisi dei rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti ed a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto; 5) artt. 259 e 260 D.Lgs. 152/2006: si tratta di attività volte al traffico illecito di rifiuti sia in forma semplice che organizzata; 6) art. 260 *bis* D.Lgs. 152/2006: si tratta di diverse fattispecie delittuose, punite a titolo di dolo, concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI), che reprimono le condotte di falsificazione del certificato di analisi dei rifiuti, di trasporto di rifiuti con certificato in formato elettronico o con scheda cartacea alterati; 7) art. 279 D.Lgs. 152/2006: si tratta delle ipotesi in cui, nell'esercizio di uno stabilimento, vengano superati i valori limite consentiti per le emissioni di sostanze inquinanti e ciò determini anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria. Inoltre, con l'entrata in vigore della Legge 68/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", sono stati introdotti nel novero dei reati-presupposto ex D.lgs. 231 le seguenti fattispecie di reato: Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.); Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.); e Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.).

¹⁸ L'art. 25 *duodecies* è stato introdotto dall'art. 2 del D.lgs 16 luglio 2012, n. 109 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 l'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 in base al quale datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre, se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa e, infine, se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-*bis* del codice penale.

¹⁹ L'art. 25 *terdecies* è stato inserito dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 che ha introdotto nelle previsioni del D.Lgs. 231 il delitto di razzismo e xenofobia di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della Legge 13 ottobre 1975, n. 654 che si configura in caso di (i) propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero (ii) istigazione a commettere o di commissione di atti di discriminazione e/o di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Ai fini dell'integrazione del reato, è necessario che la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento siano commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione e siano fondati, in tutto o in parte, sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte Penale Internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

interesse o a suo vantaggio nel caso in cui dimostri di aver *“adottato ed efficacemente attuato”*, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione (ulteriormente qualificati come modelli di controllo nell’art. 7 del D.lgs. 231) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*. La medesima disposizione normativa prevede, inoltre, l’istituzione di un organo di controllo interno all’Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e l’osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l’aggiornamento. Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati **“Modelli(o)”**), ex. art. 6 commi 2 e 3 del D.lgs. 231, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal D.lgs. 231;
- prevedere specifici protocolli o procedure diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli (di seguito **“Organismo di Vigilanza”** oppure **“OdV”**);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

controllo dello stesso, l'Ente "non risponde se prova" che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservazione del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un OdV dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
3. i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi è stata omessa o insufficienza di vigilanza da parte dell'OdV in ordine al Modello;
5. nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente non è responsabile ove provi di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Un sistema di controllo interno efficace è quello che riduce in termini di ragionevole sicurezza il rischio di commissione di reati, essendo impossibile costruire un sistema "onnipotente", che elimini completamente la possibilità che una persona fisica violi la legge penale.

4) DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE DI PQE. S.r.l.

Pharma Quality Europe S.r.l. (di seguito "PQE" o "PQE S.r.l.", o la "Società") è stata costituita nel 1998. La Società è cresciuta rapidamente, espandendo in poco tempo la propria clientela, i progetti realizzati nonché le sue risorse interne. La sede principale



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

della Società e i suoi uffici amministrativi si trovano a Reggello (FI), ma la Società opera anche in altre Unità Locali a Milano, Mirandola (MO) e Roma.

L'attività sociale di PQE è focalizzata sulle seguenti aree: convalida di sistemi computerizzati; stesura di piani aziendali generali finalizzati alla validazione; consulenza nel campo della qualità, incluso la qualifica aziendale secondo la normativa ISO 9000/UNI EN 29000 e la consulenza nel campo specifico della qualità nel settore farmaceutico; consulenza in campo informatico; organizzazione e tenuta corsi di formazione e work shop; consulenza nel campo del trasferimento tecnologia tra imprese; concessione, acquisto, vendita, utilizzazione totale e/o parziale di brevetti e *know how* di tipo tecnologico o scientifico, privative ed inventive; consulenza marketing e tecnico commerciale; organizzazione aziendale; consulenza nell'implementazione di pratiche finalizzate all'ottenimento di finanziamenti (es. finanziamenti erogati dall'Unione Europea).

PQE detiene il 100% delle quote della società Italiana Dots S.r.l., ed è titolare di partecipazioni di totalitarie o di maggioranza in società localizzate nei seguenti paesi: Spagna, Ecuador, Svizzera Israele, Brasile, Messico, Stati Uniti, Germania, Giappone, Russia e Cina (le "Controllate"), rispetto alle quali tutte PQE esercita una funzione di direzione e di coordinamento e in favore delle quali, come meglio specificato in seguito, essa fornisce taluni servizi amministrativi.

La compagine sociale di PQE è costituita da dodici soci, tutte persone fisiche, titolari di partecipazioni in misura diversa, ma tra i quali uno detiene una partecipazione di maggioranza pari all'82,8% ed esercita la funzione di Presidente del Consiglio di Amministrazione.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

La Società ha sottoscritto un contratto di servizi in base al quale essa rende servizi nelle aree connesse al core business del Gruppo o relativi alle attività distributive e di marketing e al corporate management, nonché i relativi servizi di supporto, a favore di una serie di Società da essa partecipate e operanti in diversi paesi (il “Contratto di Servizi”).

La Società si è dotata di un Sistema di Qualità integrato conforme ai requisiti delle norme UNI EN ISO 9001:2015.

4.1) La realtà organizzativa di PQE. S.r.l.

PQE è attualmente amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri, di cui uno con funzione di presidente ed uno con funzioni di consigliere delegato. Al presidente del Consiglio di Amministrazione e ai consiglieri, nei limiti dei poteri ad essi attribuiti, spetta la rappresentanza della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi i poteri riservati ai soci ai sensi dell'art. 2479 del cod. civ. e dallo statuto.

Al presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza della Società di fronte ai terzi e anche in giudizio, con facoltà di agire in qualsiasi sede e grado di giurisdizione.

La Società ha predisposto un organigramma per l'identificazione e l'organizzazione delle varie funzioni aziendali, nonché il documento *DI001 Resources Roles and Responsibilities* all'interno del Sistema di Qualità, i quali vengono riflessi nel presente Modello e portati debitamente a conoscenza dei dipendenti.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PQE, nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge, ha provveduto a nominare il Datore di Lavoro, individuato nel Presidente del Consiglio di Amministrazione.

4.2) *Gli strumenti di governance di PQE. S.r.l.*

I principali strumenti di *governance* di cui PQE. si è dotata, possono essere così riassunti:

- lo Statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta dalla Società, contempla diverse previsioni relative al governo societario;
- il sistema delle procure e deleghe attribuite ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai procuratori nominati;
- l'Organigramma e il documento aziendale *Roles & Responsibilities*;
- il Codice Etico e le procedure aziendali, che regolano i principali processi nell'ambito dell'attività svolta dalla Società.

Il presente Modello recepisce tutti gli stringenti principi etici e le procedure promosse, alcune anche a livello globale, da PQE, integrandoli con specifici protocolli applicabili a PQE S.r.l. in un sistema integrato di *compliance* aziendale che tiene conto, da un lato, della realtà multinazionale in cui opera la Società e, dall'altro, della necessità di conformarsi agli specifici dettami della normativa italiana, della giurisprudenza in materia di responsabilità degli enti ex D.lgs. 231, nonché alle *best compliance practices* locali. A tal riguardo, è previsto in ogni caso il coinvolgimento dell'OdV per tutte le questioni legate al corretto recepimento del Modello, a presunte violazioni dello stesso e delle regole riflesse nelle procedure aziendali e della legge.

L'insieme degli strumenti di *governance* adottati e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

decisioni dell'ente, come previsto dall' art. 6, comma 2 lett. b, del D.lgs. 231.

4.3) Il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel presente Modello sono coerenti con quelli previsti dal Codice Etico che si applica a tutti i dipendenti del gruppo PQE nel mondo, inclusi i dipendenti di PQE. S.r.l., e che enuncia una serie di principi che ispirano le decisioni e i comportamenti quotidiani di tutte le persone appartenenti all'organizzazione di PQE. ("**Codice Etico**"). Il Codice Etico è costituito da un insieme di regole sia di carattere generale - tese ad individuare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di chi agisce nell'interesse e per conto della Società - sia di carattere più specifico - quali ad esempio l'obbligo di rispetto di leggi e regolamenti, di riservatezza e la gestione di informazioni confidenziali.

Il Codice Etico è reso noto a tutti i destinatari ed esprime i principi etici che PQE. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. Taluni principi rimandano ad una condotta etica e prescrivono, tra l'altro, di operare correttamente, evitare conflitti di interesse, assicurare l'accuratezza e l'integrità delle informazioni e proteggerne la riservatezza. Tale Codice Etico costituisce parte integrante del presente Modello e strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi del Modello stesso, esprimendo linee e principi di comportamento che, tra l'altro, consentono di prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231.

Qualsiasi comunicazione relativa alla violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico che abbia rilevanza ai fini del presente Modello dovrà essere trasmessa all'Organismo di Vigilanza, come meglio precisato in seguito, nonché nello stesso Codice



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Etico.

5) MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

5.1) *Premessa*

L'adozione del Modello da parte di PQE, oltre a rappresentare uno strumento di possibile esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, rappresenta per la stessa un atto di responsabilità sociale sia nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori) che nei confronti della collettività ed una affermazione dei valori etici in cui PQE crede fermamente.

Ovviamente, il presente Modello, oltreché sull'attività operativa svolta da PQE, è focalizzato sui rischi che sono inerenti l'attività propria di una società holding che detiene partecipazioni in altre società del gruppo (anche situate all'estero) e che, su di esse, esercita un'attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 del codice civile, tenendo comunque in considerazione le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione e gestione emesse da Confindustria (le "Linee Guida Confindustria") nonché le elaborazioni della dottrina e della giurisprudenza in tema di D.lgs. 231.

5.2) *Il progetto per la realizzazione del proprio modello*

L'adozione del presente Modello ha comportato l'effettuazione di una identificazione e valutazione delle aree e dei processi sensibili aziendali.

Nello specifico, in linea con quanto sopra, il progetto ha previsto la realizzazione di tre fasi operative distinte:

FASE I - Identificazione delle Aree Sensibili (Risk Assessment), ossia analisi -

attraverso la verifica della documentazione rilevante e colloqui con il personale della Società - del contesto aziendale finalizzata a evidenziare in quali attività/funzioni della Società si possono verificare illeciti rilevanti ai fini del D.lgs. 231;

FASE II - Gap Analysis, ossia valutazione dell'adeguatezza dell'organizzazione aziendale e dei relativi presidi di tutela ai fini di prevenire tali illeciti, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa 231) con le effettive modalità di svolgimento delle attività realizzate in concreto dalla Società, così come tracciate dalla prassi aziendale. A seguito di tale confronto è stato redatto un documento di Gap Analysis disponibile presso gli archivi della Società in cui si sono identificate le ulteriori necessarie misure/regole da adottarsi al fine rendere il sistema dei presidi pienamente in linea con il disposto di cui al D.lgs. 231;

Più in dettaglio, rispetto a ciascuna delle suddette fasi:

FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno, consistente nella preparazione e adozione del Modello ai sensi del D.lgs. 231.

(5.2.1) FASE I - Identificazione delle "Aree Sensibili" (Risk Assessment)

La Fase I del progetto è consistita nell'analisi delle attività svolte dalla Società nell'ambito delle quali possono essere commessi taluni dei reati previsti dal D.lgs. 231 (di seguito "attività sensibili") e delle aree, funzioni e ruoli aziendali coinvolti, anche tramite interviste effettuate con manager e amministratori della Società. Tale attività ha consentito di individuare, per ogni area/attività sensibile individuata, le previste modalità di svolgimento, i sistemi di controllo esistenti, le funzioni e i

ruoli/responsabilità dei soggetti coinvolti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si possano astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231.

E' stata svolto, altresì, un esame della documentazione societaria al fine di meglio comprendere l'attività e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

(5.2.2.) FASE II - Gap Analysis

Per i processi sensibili, è stato elaborato un documento di Gap Analysis, mettendo a confronto le regole generali contenute nel modello organizzativo di riferimento (rispondenti alle esigenze della normativa del D.lgs. 231) con le effettive modalità di svolgimento delle proprie attività da parte di PQE.

Il documento di Gap Analysis è finalizzato a rilevare gli standard di controllo che devono essere adottati e/o migliorati e comunque necessariamente rispettati per consentire alla Società di instaurare un'organizzazione che consenta di evitare la commissione di reati di cui al D.lgs 231.

Gli standard di controllo sono fondati sui seguenti principi generali che devono essere rispettati nell'ambito di ogni attività sensibile individuata:

- *Segregazione dei compiti:* preventiva ed equilibrata distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi, idonei ad evitare commistione di ruoli potenzialmente incompatibili o eccessive concentrazioni di responsabilità e poteri in capo a singoli soggetti. In particolare, deve essere garantita la separazione delle responsabilità tra chi esegue e chi autorizza il processo;

- *Regolamentazione*: esistenza di regole formali o prassi consolidate idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;
- *Poteri autorizzativi e di firma*: i poteri autorizzativi e di firma devono essere: (i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate; (ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- *Tracciabilità*: principio secondo il quale: (i) ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente registrata; (ii) il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali.

Oltre ai principi generali sopra elencati, in relazione alle singole attività, sono indicate procedure operative di controllo specifiche volte a mitigare i rischi tipici del processo sensibile considerato.

(5.2.3) FASE III - Realizzazione del sistema di controllo interno

Lo svolgimento della Fase III del progetto ha previsto lo sviluppo delle seguenti componenti del sistema di controllo interno:

- Adozione delle misure indicate nel documento di Gap Analysis;
- Predisposizione o integrazione di procedure idonee alla prevenzione dei reati rilevanti ex D.lgs. 231;
- Predisposizione del sistema disciplinare e sanzionatorio della Società;
- Individuazione dell'Organismo di Vigilanza;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- Analisi e aggiornamento del sistema relativo ai flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Al termine dell'attività sopra descritta è stato predisposto il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231, articolato in tutte le sue componenti.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico che, tenuto conto della attività svolta dalla Società, è volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal D.lgs. 231.

Il Modello è suddiviso (i) nella presente "**Parte Generale**", che contiene una parte descrittiva delle attività svolte dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio, (ii) nella "**Parte Speciale**", il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle aree sensibili con la previsione dei relativi presidi (per esempio, il Codice Etico e le procedure di controllo rispetto ad attività considerate potenzialmente a rischio di commissione di reato ex D.lgs. 231), e (iii) nell'Appendice al Modello, ad esso allegata, che elenca ed illustra i reati di cui al D.lgs. 231.

La Fase III del progetto si conclude con lo svolgimento delle seguenti attività:

- Formazione e Comunicazione al Personale;
- Diffusione del Codice Etico aziendale e del Modello.

(5.2.4.) Approvazione formale del Modello e nomina dell'OdV

L'approvazione formale del Modello e la nomina dell'OdV avverrà con delibera del Consiglio di Amministrazione.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Poiché il Modello è un atto che emana dai vertici aziendali, resta naturalmente al Consiglio di Amministrazione, pur nel rispetto del ruolo dell'OdV ed eventualmente su proposta di tale organo, la responsabilità di svolgere un ruolo propulsivo nell'assicurare il recepimento e il rispetto del presente Modello, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti correttivi o evolutivi dello stesso. Ne consegue che le successive modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione della Società, eventualmente su proposta dell'OdV.

Si intende per sostanziale l'adeguamento del documento in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale e variazioni/aggiornamenti legislativi che comportino una modifica delle aree di rischio.

6) ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1) Identificazione, collocazione e requisiti di funzionamento

Come si è detto, l'art. 6 del D.lgs. 231 individua un ulteriore requisito affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un OdV "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo" e con il compito di "vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento". Si tratta di un organo della Società che va posto in posizione di assoluta terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi della Società, in particolare a quelli di amministrazione e gestione.

I requisiti che l'OdV deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni - come confermato dalla migliore dottrina e dalla più recente giurisprudenza - sono:

- a) **Autonomia e indipendenza:** l'OdV deve possibilmente annoverare tra i suoi componenti almeno un soggetto esterno alla Società, che svolgerà la funzione di Presidente nel caso di organo collegiale, deve esser sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo un rapporto di staff e non di subordinazione gerarchica con il vertice operativo aziendale;
- b) **Professionalità nell'espletamento dei propri compiti:** a tal fine i componenti del suddetto organo devono possedere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile all'adozione di misure idonee a prevenire la commissione di reati, individuare le cause di quelli già commessi, nonché verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- c) **Continuità di azione:** tale requisito esclude la saltuarietà o sporadicità dell'attività dell'OdV; e
- d) **Onorabilità e assenza di conflitti di interessi:** per i relativi requisiti si rinvia al successivo paragrafo 6.3.

6.2) Funzioni e poteri dell'OdV

In base a quanto stabilito dal D.lgs. 231 e sulla base delle indicazioni delle principali linee guida, le funzioni svolte dall'OdV possono essere così schematizzate:

- **Verifica e vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra i comportamenti concreti tenuti da soggetti apicali e sottoposti e le prescrizioni del Modello;
- **Valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche della Società al fine di evitare

i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di proposizione agli organi aziendali di aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e dell'eventuale evolversi del disposto normativo;

- **Aggiornamento del Modello;** attività che consiste nel proporre al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento del Modello in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia a seguito di modifiche alla legislazione, alla struttura della Società e/o all'evoluzione giurisprudenziale;
- **Informazione e formazione sul Modello,** attività che consiste nel promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni;
- **Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV,** funzione che permette all'OdV di relazionarsi con tutti gli organi societari, il personale ed i terzi e di mantenersi costantemente aggiornato in merito a taluni eventi riguardanti l'attività della Società, come si vedrà più nel dettaglio in seguito.

Nell'esecuzione dei compiti assegnatigli, l'OdV è sempre tenuto:

- a documentare puntualmente, anche mediante la compilazione e la tenuta di appositi registri, tutte le attività svolte, le iniziative ed i provvedimenti adottati, così come le informazioni e le segnalazioni ricevute, anche al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi e delle indicazioni fornite alle funzioni aziendali interessate;
- a registrare e conservare tutta la documentazione formata, ricevuta o comunque raccolta nel corso del proprio incarico e rilevante ai fini del corretto svolgimento



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

dell'incarico stesso.

Nell'ambito delle **attività connesse alla verifica ed alla vigilanza sul Modello**, l'OdV deve:

- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
- monitorare l'attività aziendale, inclusa la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società con riferimento al settore della salute e della sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche e straordinarie.

A tali fini, l'OdV ha il compito di monitorare l'attività aziendale, effettuando tutte le verifiche ritenute più opportune, ivi incluse, a titolo esemplificativo, quelle periodiche, programmate, straordinarie e mirate, nonché i relativi follow-up, secondo le modalità previste nel presente Modello e, ove predisposto, nel Regolamento che l'OdV potrà adottare per regolare più nel dettaglio le proprie regole di funzionamento a seguito della formale nomina dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione. Tale regolamento potrà contenere, tra l'altro, le regole specifiche relative alla convocazione delle riunioni dell'OdV e la disciplina delle attività svolte da tale organo.

L'OdV deve curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione, o alle funzioni di volta in volta competenti, l'adeguamento dello stesso in tutti i casi in cui si renda necessario o opportuno migliorarne l'efficacia, anche in considerazione di:



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- eventuali sopraggiunti interventi normativi;
- variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale;
- riscontrate significative violazioni o disfunzioni del Modello.

Per quanto attiene **l'Informazione e la Formazione sul Modello**, l'OdV ha il compito di:

- promuovere e monitorare costantemente le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, per brevità, "Destinatari");
- promuovere e monitorare, con la dovuta continuità e completezza, le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nessuno escluso.

A titolo esemplificativo, l'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone o di cui si avvale, ha facoltà, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute

- opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
 - di disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
 - di avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
 - di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione.

Tutte le funzioni aziendali devono collaborare con l'OdV e, in particolare, devono rispondere tempestivamente alle richieste dallo stesso inoltrate, nonché mettere a disposizione tutta la documentazione e, comunque, ogni informazione necessaria allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

L'OdV, infatti, potrà ricorrere alla collaborazione di tutte le funzioni aziendali per richiedere, ad esempio, consulenze su argomenti di carattere specialistico, avvalendosi, in funzione del tipo di esigenza, del supporto sia di singoli referenti, sia eventualmente di team multifunzionali.

Alle funzioni aziendali che, nell'erogazione di tale supporto, vengano a conoscenza di informazioni ritenute sensibili, saranno estesi gli stessi obblighi di riservatezza previsti per le risorse dell'OdV. Nell'ipotesi in cui l'incarico sia affidato a consulenti esterni, nel relativo contratto dovranno essere previste clausole che obblighino gli stessi al rispetto della riservatezza sulle informazioni e/o i dati acquisiti o comunque conosciuti o ricevuti

nell'attività.

6.3) Identificazione dell'OdV

Il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 231 ha individuato e nominato il proprio OdV in un organo collegiale composto da tre membri, tra cui uno, professionista qualificato esterno alla Società e al Gruppo PQE, assumerà la qualifica di Presidente. Al fine di garantire all'OdV la piena conoscenza della realtà aziendale e la continuità d'azione, tra gli altri membri dovrà esservi almeno una persona appartenente all'organizzazione della Società, sempre nel rispetto dei requisiti di cui alla presente sezione.

Ciascun membro dell'OdV resta in carica per due anni, con decorrenza dalla data della nomina.

I componenti esterni dell'OdV sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, con esperienza nel diritto penale d'impresa e *compliance*, sistemi di controllo interno o revisione contabile.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti l'OdV:

- l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231 o, comunque ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Consiglio di Amministrazione, nonché con i medesimi membri delle eventuali società controllanti e/o controllate;

- l'esistenza di conflitti di interesse con la Società per il fatto di (i) essere pubblico ufficiale che negli ultimi tre anni ha esercitato poteri autoritativi o negoziali a beneficio di PQE, (ii) essere parente entro il terzo grado o affine di pubblici ufficiali di cui al punto (i) che precede o di dipendenti di aziende di certificazione che collaborano con la società o di fornitori della Società stessa, (iii) essere parente entro il terzo grado o affine di clienti di PQE;
- fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato per i componenti interni dell'OdV, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti l'OdV e la Società o le eventuali società che la controllano o da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza o intervenissero dimissioni di uno dei membri, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione, che provvederà alla nomina di un sostituto.

Le ipotesi di ineleggibilità e/o decadenza sono estese anche alle risorse di cui l'OdV si avvale direttamente nell'espletamento delle proprie funzioni.

L'incarico conferito ai membri dell'OdV può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV sarà dotato di adeguate risorse sue proprie ed assistito dalle risorse necessarie, di volta in volta individuate, tra il personale della Società.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. Con riguardo alle risorse finanziarie,

L'OdV potrà disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione gli ha assegnato.

Con precipuo riguardo alle questioni connesse alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

L'OdV nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello. Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni aziendali e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

I dipendenti della Società sono tenuti a collaborare con l'OdV nello svolgimento delle sue funzioni, eventualmente fornendo allo stesso la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

Le segnalazioni di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previsti possono essere inoltrate da parte di ogni Destinatario del Modello all'indirizzo email: "OdV231@pqegroup.com" ovvero anche in forma cartacea e riservata a: PQE S.r.l. - Cortese Attenzione dell'Organismo di Vigilanza - Località Prulli, n 103/C, 50066 Reggello (FI). All'OdV dovranno inoltre essere trasmesse con le medesime modalità, le comunicazioni relative alle violazioni delle regole e dei principi contenuti nel Codice Etico. Le segnalazioni relative ad eventuali violazioni dell'OdV potranno essere

indirizzate direttamente al Consiglio di Amministrazione, affinché questo deleghi uno dei suoi membri a svolgere le indagini ritenute necessarie e/o opportune.

Tutte le segnalazioni dovranno essere gestite garantendo la riservatezza del segnalante, il quale sarà anche tutelato da ogni tipo di discriminazione o ritorsione come meglio precisato al successivo paragrafo 6.4 e alla Sezione 8..

6.4) Il flusso informativo verso l'OdV

L'obbligo di informazione all'OdV di cui all'art. 6 comma 2, lettera d) del D.lgs. 231 - da effettuarsi tramite email all'indirizzo dell'OdV sopra indicato - è concepito quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

La violazione di tale obbligo comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello.

Nella specie, le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs. 231;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le informazioni fornite all'OdV mirano a migliorare la sua attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporre attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, sull'OdV non incombe un obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimesso alla sua discrezionalità e responsabilità stabilire in quali casi attivarsi. Tutte le unità organizzative - ma in primo luogo le strutture ritenute a rischio reato secondo quanto riportato nella tabella di mappatura dei rischi della Società - hanno la responsabilità di portare a conoscenza dell'OdV qualunque tipo di informazione, sia nei casi previsti dal Modello, sia in ogni altro caso in cui l'informazione, anche proveniente da terzi, possa avere attinenza con l'attuazione del Modello. L'obbligo informativo è rivolto in primo luogo al Consiglio di Amministrazione quale organo di vertice della Società verso cui si dirigono i flussi informativi di tutte le altre funzioni e divisioni aziendali ed in special modo quelle che sono responsabili della gestione delle risorse economico-finanziarie della Società.

Come indicato al precedente paragrafo 6.3), le segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previsti, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, potranno essere inoltrate elettronicamente all'OdV al suo indirizzo email ovvero anche in forma cartacea e riservata a: PQE S.r.l. - Cortese Attenzione dell'Organismo di Vigilanza - Località Prulli, n 103/C, 50066 Reggello (FI).



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'OdV, e chiunque riceva segnalazioni, agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione stessa, i quali sono espressamente vietati e soggetti alle sanzioni disciplinari di cui al successivo paragrafo 8), assicurando altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, di violazioni del presente Modello e/o delle procedure/protocolli ivi previste può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

I flussi informativi verso l'OdV per quanto concerne le specifiche attività a rischio sono indicati nella Parte Speciale del Modello in corrispondenza di ciascuna area di rischio.

Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione, i flussi informativi verso l'OdV



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

sono così regolati e comprendono:

- copia delle decisioni relative a operazioni straordinarie (ad es., fusioni, acquisizioni, scissioni societarie, cessioni d'azienda) o ad operazioni che comportino modifiche della struttura organizzativa della Società e, dunque, aggiornamenti dell'analisi dei rischi-reato della Società;
- copia delle deleghe e sub-deleghe di funzioni e delle procure rilasciate nella Società;
- qualsivoglia segnalazione allo stesso pervenuta, relativa all'applicazione del D.lgs. n. 231;
- eventuali richieste di assistenza legale inoltrate dai responsabili di funzione e/o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. n. 231;
- relazioni su procedimenti disciplinari attivati dalla Società e sanzioni applicate all'esito del procedimento con la specifica delle ragioni che ne hanno legittimato l'irrogazione, nonché eventuali decisioni di archiviazione di un procedimento disciplinare o di non irrogare sanzioni e le relative ragioni;

Tutte le funzioni della Società hanno un obbligo generale di segnalazione all'OdV di ogni anomalia o circostanza insolita riscontrata nello svolgimento delle proprie attività che possano rilevare ai fini delle responsabilità di cui al D.lgs. 231 (Obbligo Generale di Segnalazione all'OdV, di seguito "OGS").



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Oltre a quanto previsto dall'OGS, dai rapporti e dalla documentazione di cui sopra, tutti i dipendenti, i collaboratori e l'Organo Amministrativo della Società trasmetteranno senza indugio all'OdV quanto segue:

- qualsivoglia richiesta di informazioni o ordine di esibizione di documentazione proveniente da qualunque pubblica autorità (ad es., autorità giudiziaria, forze dell'ordine, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Garante per la Protezione dei Dati Personali, etc.) direttamente o indirettamente ricollegabili a circostanze che possano rilevare ai fini di eventuali declaratorie di responsabilità ai sensi del D.lgs. n. 231;
- mutamenti previsti nella struttura organizzativa delle funzioni/divisioni della Società o modifiche alle procedure organizzative applicate all'interno di esse. Trattasi di informazioni da far pervenire all'OdV dopo la loro adozione;
- il testo finale approvato di ogni procedura organizzativa e le relative modifiche.

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere tutta conservata presso gli uffici dell'Organismo. L'OdV potrà indicare ulteriori flussi necessari all'espletamento della propria attività.

Per quanto riguarda i flussi informativi inerenti il whistleblowing, fermo restando che la società dovrà porre in essere le garanzie di cui alla legge 30.11.2017 n. 179 che ha disciplinato l'istituto del c.d. whistleblowing recante "*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", chiunque all'interno della società venga a conoscenza in ragione delle funzioni svolte di condotte illecite rilevanti ai sensi della suddetta



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

normativa può presentare segnalazioni circostanziate che potranno essere inoltrate seguendo le procedure che la società adotterà e delle quali verrà data debita informativa ai dipendenti.

Nell'ipotesi in cui della segnalazione venga a conoscenza l'Odv, lo stesso provvederà a girare la medesima al Comitato interno alla società che sarà appositamente costituito che, rilevata la non manifesta infondatezza della segnalazione, dovrà procedere alla relativa istruttoria e ad adottare i provvedimenti del caso. In ogni caso la gestione della segnalazione spetterà ai vertici della società unitamente al comitato che dovranno comunque tenere informato l'Odv delle varie fasi e della conclusione della procedura di whistleblowing.

Il comitato interno costituito che riceverà le segnalazioni agirà nella massima riservatezza, in modo da garantire i segnalanti contro eventuali comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o penalizzanti, collegati - direttamente o indirettamente - alla segnalazione stessa, i quali sono espressamente vietati, assicurando altresì la segretezza dell'identità del segnalante (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge).

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che segnalino eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi della Legge 30.11.2017 n. 179 può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

onere del datore di lavoro, 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, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Si deve però precisare che chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate verrà sottoposto a sanzione disciplinare.

6.5) Il riporto da parte dell'organismo di vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'OdV effettua una costante e precisa attività di reporting agli organi societari, in particolare relazionando per iscritto, con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione, a cui è affidato un ruolo propulsivo nell'ambito dell'attività di diffusione della *compliance* aziendale, sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

L'attività di reporting avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;

- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- in ogni caso, qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

Gli incontri dell'OdV, da tenersi regolarmente con la cadenza che sarà determinata dall'OdV, ma comunque non inferiore ad un incontro per trimestre, devono essere verbalizzati e le copie dei verbali devono essere conservate presso gli uffici dell'OdV.

6.6) Le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV

I componenti dell'OdV, nonché le sue risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che delle norme etiche e comportamentali di carattere generale emanate da PQE, degli ulteriori e specifici standard di condotta di seguito riportati.

Essi si applicano sia ai componenti dell'OdV e alle sue risorse, sia a tutte le altre risorse (interne od esterne) che forniscano supporto all'OdV nello svolgimento delle sue attività.

Nell'esercizio delle attività di competenza dell'OdV, è necessario:

- assicurare la realizzazione delle attività loro attribuite con onestà, obiettività ed accuratezza;
- garantire un atteggiamento leale nello svolgimento del proprio ruolo evitando che, con la propria azione o con la propria inerzia, si commetta o si renda possibile una violazione delle norme etiche e comportamentali di PQE;



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

- non accettare doni o vantaggi di altra natura da dipendenti, clienti, fornitori o soggetti rappresentanti la Pubblica Amministrazione con i quali PQE intrattiene o potrebbe verosimilmente intrattenere rapporti;
- evitare la realizzazione di qualsiasi comportamento che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'intera organizzazione aziendale;
- assicurare, nella gestione delle informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività, la massima riservatezza. E' in ogni caso fatto divieto di utilizzare informazioni riservate quando questo possa configurare violazioni delle norme sulla privacy o di qualsiasi altra norma di legge, arrecare vantaggi personali di qualsiasi tipo sia a chi le utilizza, sia a qualsiasi altra risorsa interna od esterna all'azienda o ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'OdV, di altre funzioni aziendali o di qualsiasi altro soggetto interno od esterno all'azienda;
- riportare fedelmente i risultati della propria attività, mostrando accuratamente qualsiasi fatto, dato o documento che, qualora non manifestato, provochi una rappresentazione distorta della realtà.

7) ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La Società provvede alla diffusione del Modello, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione - a seconda dei casi, tramite e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu* - a tutti dipendenti della Società (con indicazione relativa alla circostanza che il Modello è da ritenersi vincolante per tutto il personale) che sottoscriveranno il modulo allegato (Dichiarazione di conoscenza del Modello);
- pubblicazione nella pagina Intranet della Società, accessibile a tutti i dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Lavoratori);

- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Modello e del Codice Etico; a tal fine la Società proporrà ai propri collaboratori esterni e fornitori di inserire, nei relativi contratti, una clausola del seguente tenore, o altra formulazione analoga qualora la controparte ne richieda modifiche, ma sempre nel rispetto della *ratio* della clausola: "*Codici Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Il [Inserire il nome della controparte contrattuale] prende atto che PQE. S.r.l. ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 per la prevenzione dei reati in esso previsti e si impegna a rispettare i principi contenuti nel suddetto D.lgs. 231/2001, nel Codice Etico della Società disponibile al seguente link: https://_____. Il [Inserire il nome della controparte contrattuale] prende altresì atto ed accetta che la violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel D.lgs. 231/2001 e nel Codice Etico della Società da parte di [controparte contrattuale] sarà causa di risoluzione del presente contratto, salvo il risarcimento degli ulteriori eventuali danni*";
- firma da parte dei dipendenti della Società della presa visione del Modello stesso.

L'OdV provvede a curare l'organizzazione, almeno una volta l'anno e, comunque, ogni volta che ne ravvisi la necessità, di una riunione informativa finalizzata all'illustrazione di eventuali aggiornamenti e modifiche del Modello, cui verranno invitati a partecipare tutti i dipendenti della Società, il Consiglio di Amministrazione e, ove ritenuto opportuno, anche soggetti terzi che collaborano, a qualsiasi titolo, con la Società. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

I dipendenti della Società sono incoraggiati ad informare il superiore gerarchico di ogni condotta all'interno della Società che a loro giudizio non sia conforme al Modello, al Codice Etico aziendale nonché alle procedure organizzative. Dette persone riterranno riservate dette segnalazioni senza conseguenze negative di alcun tipo per il dipendente che avrà effettuato detta segnalazione in buona fede.

8) LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Modello verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Società ed in quanto fonte, anche solo potenziale, di responsabilità amministrativa per la Società. Le violazioni del Modello incidono negativamente sul rapporto di fiducia con la Società e costituiscono un illecito disciplinare. Inoltre, si rende noto che l'applicazione delle sanzioni disciplinari da parte della Società prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento giudiziario.

I provvedimenti sanzionatori per violazioni del Modello sono commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi.

Per quanto concerne i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 - o addirittura dell'art. 1456 - del codice civile.

8.1) (a) lavoratori dipendenti – (b) dirigenti

È fatto obbligo ad ogni dipendente e dirigente della Società di usare la diligenza richiesta

dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse della Società osservando le procedure interne previste dal Modello e dalla legge.

(a) In particolare, in caso di violazioni commesse da parte dei *dipendenti*, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL per i dipendenti delle aziende del Terziario, Distribuzione e Servizi, il dipendente potrà incorrere nelle sanzioni ivi previste.

Inoltre, nel caso in esame, tipo e intensità delle sanzioni disciplinari saranno decise dalla Società in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza, imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il procedimento che il datore di lavoro deve seguire nel caso in cui voglia sanzionare disciplinarmente un proprio dipendente prevede la preventiva elevazione della contestazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati ed il contestuale invito al lavoratore a fornire le proprie giustificazioni. La sanzione è irrogata nel caso di mancato accoglimento di tali giustificazioni.

(b) Ai *dirigenti* sono applicate le misure più idonee anche in conformità alle disposizioni del CCNL sopra richiamato.

Anche nei confronti dei dirigenti, vale il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, descritto al precedente punto.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello che si rivelino infondate.

8.2) Consiglio di amministrazione

Qualora le violazioni delle previsioni del presente Modello siano commesse dal Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'Assemblea affinché adotti i provvedimenti del caso.

Fatto salvo l'obbligo di risarcire il danno ex artt. 2392 e ss. c.c., si applicano le seguenti sanzioni:

- ✓ clausola penale (per un ammontare non superiore al compenso spettante al Consiglio di Amministrazione) in ipotesi di
 - violazioni non gravi di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello;
 - tolleranza od omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca di una o più deleghe in ipotesi di:

- grave violazione di regole procedurali o comportamentali previste dal Modello che configurino un grave inadempimento, ovvero
- tolleranza od omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse da sottoposti al controllo e/o vigilanza;
- ✓ revoca della carica ex art. 2383 c.c., con preventiva rinuncia dell'amministratore al risarcimento dei danni, in ipotesi di:
 - violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste dal Modello di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto organico.

A seconda della gravità della condotta, le suddette sanzioni potranno inoltre essere applicate ai componenti del Consiglio di Amministrazione che violino le misure poste a tutela di coloro che effettuano segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello (ad esempio, compimento di atti di ritorsione o discriminatori per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa ovvero rivelazione dell'identità del segnalante) ovvero che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o violazioni del presente Modello che si rivelino infondate.

8.3) Eventuali Agenti e Collaboratori esterni

Ove applicabile, comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Modello e che possono comportare, a giudizio delle unità organizzative aziendali e sentito l'OdV, pregiudizio alla Società saranno sanzionati con la risoluzione in danno del contratto e con la richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati alla Società.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

9) GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

I processi di acquisto di beni o servizi sono regolati dalle policy aziendali applicabili e, in particolare dalla procedura *Purchase Management* (FA001).

Tutti i processi di acquisto di beni o di servizi devono prendere avvio dall'emissione di un ordine formale da parte della Società (es. accettazione di preventivi fornitori, richieste tramite altro tipo di corrispondenza commerciale, contratti ecc.) secondo le regole e le responsabilità previste nella procedura *Purchase Management*.

La gestione degli ordini e le relative responsabilità come regolate nelle policy e procedure aziendali avvengono nel rispetto di due principi fondamentali,:

- Tracciabilità: in base a tale principio non potranno mai essere effettuate registrazioni contabili che non siano opportunamente supportate da idonea documentazione amministrativa;
- Segregazione delle responsabilità e dei compiti: un intero processo o un sottoprocesso amministrativo e contabile non può essere gestito integralmente da una sola persona: le diverse fasi devono essere suddivise su soggetti diversi in modo da assicurare il controllo incrociato su tutte le fasi del processo stesso.

I documenti fiscali che pervengono in amministrazione vengono immessi nel ciclo della registrazione contabile. I documenti passivi non corredati da giustificativi, non imputati o non autorizzati vengono bloccati dal dipendente della funzione Accounting a ciò delegato dall' Operating Director fin quando non siano completi di tutta la documentazione necessaria.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'approvazione dei pagamenti deve essere svolta nello scrupoloso rispetto delle procedure *Purchase Management*, che descrivono le relative modalità e responsabilità. Viene assicurato che l'approvazione e l'effettuazione dei pagamenti sia sempre sotto la responsabilità di soggetti distinti.

I pagamenti anticipati ai fornitori (i.e i pagamenti precedenti alla ricezione del bene o del servizio o in data anteriore al termine concordato con il fornitore), sono scoraggiati e da considerarsi sempre come ipotesi eccezionali, e possono essere effettuati solo dietro approvazione motivata da parte dell'Operating Director il quale dovrà tenere conto, tra l'altro, dell'importo, delle ragioni che giustificano il pagamento anticipato e dell'affidabilità del fornitore (che dovrà essere un fornitore già verificato secondo la procedura *Supplier Qualification QA006*).

Anche i pagamenti anticipati, come ogni altro pagamento, dovranno essere effettuati tramite bonifico bancario. Dell'autorizzazione e del pagamento dovrà tenersi traccia documentale.

Il procedimento sopra riportato deve essere seguito anche con riferimento ai beni o servizi forniti ad altre società del gruppo.

Ai dipendenti della Società possono essere rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento della loro attività lavorativa, qualora debitamente documentate.

L'approvazione delle spese dovrà avvenire nel rispetto scrupoloso della procedura *Controllo e Gestione Spese WS-010*.

Le spese che abbiano ottenuto l'approvazione saranno rimborsate al dipendente



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

mediante bonifico, per quanto possibile, o comunque con modalità che ne garantiscano la tracciabilità, e le relative somme saranno contabilizzate secondo le procedure contabili aziendali a tal fine previste.

Per quanto concerne, invece, la procedura di gestione e approvazione dei pagamenti di “piccola cassa” (da intendersi come fondo di dotazione di denaro contante messo a disposizione presso la sede della Società) si applicano le seguenti regole:

- l'utilizzo della piccola cassa è consentito solo per importi non rilevanti, cioè non superiori a Euro 150;
- la piccola cassa può essere utilizzata solo a fronte della presentazione di una richiesta motivata di pagamento che non necessiti di specifica tracciabilità, per importo o natura (es. acquisto di materiale di cancelleria, quotidiani, generi alimentari per ospitalità, materiali di consumo acquistati al dettaglio, anticipi di cassa al personale per spese che saranno sostenute nei giorni immediatamente seguenti e che saranno successivamente riportati in nota spese);
- il fondo di dotazione è autorizzato dall'Operating Director, il quale individua per iscritto il “personale della piccola cassa”, ovvero le persone incaricate della gestione della piccola cassa;
- l' Operating Director, o una persona da questi delegata per iscritto, definisce l'ammontare adeguato massimo delle spese di “piccola cassa” autorizzabili per ciascun trimestre e le modalità di prelevamento e contabilizzazione del denaro contante dalla cassa. Controlla, altresì, a chiusura del trimestre, la regolarità delle operazioni svolte e la coincidenza tra prelievi di cassa e spese effettuate, tempestivamente informando il



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Consiglio di Amministrazione e l'OdV in caso di ammanchi ingiustificati;

- l'OdV dovrà essere informato anche di ogni operazione anomala (ad esempio per importo, per ricorrenza del richiedente o del beneficiario del pagamento, ecc).

Tutti i processi di cui al presente paragrafo dovranno assicurare in ogni momento la separazione delle responsabilità, non permettere l'auto-approvazione delle spese, ed assicurare la tracciabilità e la realizzazione dei possibili controlli formali e sostanziali di volta in volta applicabili.

10) DIREZIONE E COORDINAMENTO DELLE ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

PQE esercita un'attività di indirizzo e di coordinamento nei confronti delle altre società appartenenti al gruppo, che sono da essa controllate tramite partecipazione totalitaria o di maggioranza del rispettivo capitale sociale. Al fine di mappare ogni possibile rischio per la Società, si rende opportuno soffermare l'attenzione sul fatto che in linea teorica PQE S.r.l. potrebbe andare incontro a sanzioni amministrative ex D. lgs. 231 qualora un reato sia commesso in occasione dello svolgimento delle attività di una delle società controllate da PQE, nonché a vantaggio o nell'interesse delle prime, qualora, oltre alle condizioni previste dalla legge in ordine alla responsabilità della società italiana per i reati commessi all'estero ove applicabile, ricorrano le seguenti condizioni: (i) il soggetto legato ad un rapporto funzionale con PQE S.r.l. concorra in modo concreto alla commissione del reato per conto della persona giuridica controllata, e (ii) possa ritenersi che PQE S.r.l. abbia ricevuto un concreto vantaggio o perseguito un effettivo interesse a mezzo del suddetto reato commesso nell'ambito dell'attività svolta dall'altra società. Il ricorrere delle sopra dette circostanze deve essere valutato in concreto e non sulla base di



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

un generico riferimento al concetto di “interesse di gruppo”.

A tale riguardo, i soggetti appartenenti all'organizzazione di PQE che si trovino a cooperare in qualsivoglia modo (eventualmente anche esercitando un'attività di direzione e coordinamento) nello svolgimento di una qualsiasi attività di una società del gruppo PQE, dovranno attenersi alle regole di condotta e ai protocolli previsti nel presente Modello Organizzativo (incluso il Codice Etico).

Si precisa che nel Contratto di Servizi è espressamente previsto che ciascun dipendente di PQE S.r.l. che presti servizi a favore di altre società del gruppo è tenuto al rispetto del Modello Organizzativo della Società. Inoltre è specificato che la società che riceve i servizi è tenuta a prendere atto del Modello Organizzativo di PQE e del Codice Etico e a far sì che i propri dipendenti e collaboratori rispettino le previsioni di quest'ultimo nei limiti in cui siano ad essi applicabili e non commettano alcuno dei reati previsti nel D.lgs 231 durante lo svolgimento di eventuali attività connesse alla fornitura dei servizi.

Al predetto fine, il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono messi a disposizione e sono consultabili nell'intranet della Società PQE.

Inoltre, nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società controllate, gli organi di PQE devono agire in modo etico, corretto e nel rispetto delle disposizioni di legge di volta in volta applicabili (inclusi gli artt. 2497/2497 *septies* del Codice Civile, ove applicabili) e dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale. L'attività di direzione e coordinamento dovrà essere esercitata con modalità tali da consentire alle società soggette a tale attività di mantenere una propria autonomia gestionale, pur in linea con eventuali indicazioni generali trasmesse dalla



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

società controllante volte a promuovere indirizzi e obiettivi comuni alle società facenti parte del gruppo.

L'attività di direzione e coordinamento della Società, inoltre, deve svolgersi in modo trasparente e attraverso comunicazioni formali che possano consentire, ove necessario, la successiva ricostruzione del flusso decisionale (ad esempio delibere dei competenti organi societari, direttive scritte, etc.).

11) I REATI APPLICABILI

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle indicate nella Matrice delle Attività a rischio reato conservata presso gli archivi della Società nonché nell'Appendice al Modello qui allegata.