



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS 231/2001
REV. 5 DEL 01/10/2025

abstract:
PARTE GENERALE

PROMOVIAGGI S.P.A.
VIALE GIAN GALEAZZO, 3
20136 MILAN, ITALY
Partita Iva: P.IVA 01994690152

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Sommario

Definizioni	3
Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	8
Peculiarità del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.L.vo n. 231/01.....	17
PROTOCOLLO STANDARD	22
Il concetto di “interesse”	25
Il concetto di vantaggio.....	26
L’Organismo di Vigilanza.....	29
Whistleblowing.....	36
Adeguati Assetti.....	50
Codice etico	52
IL SISTEMA SANZIONATORIO	67
PARTE SPECIALE	76
ORGANIGRAMMA AZIENDALE	76
Codice Etico - Anticorruzione	81
Le Famiglie di Reato – Assessment di PV AGENCY	88
Scheda Assessment 1	90
Scheda Assessment 3.....	108
Scheda Assessment 4	109
Scheda Assessment 5	115
Scheda Assessment 7.....	130
Scheda Assessment 8	131
Scheda Assessment 10	135
Scheda Assessment 11.....	136
Scheda Assessment 12	139
Scheda Assessment 13	142
Scheda Assessment 14	146
Scheda Assessment 16	155
Scheda Assessment 17	156
Scheda Assessment 18	157
Scheda Assessment 19	161
Scheda Assessment 20	174
Scheda Assessment 21.....	175
Scheda Assessment 22	180
Scheda Assessment 23.....	181
Scheda Assessment 24	182
Scheda Assessment 25	185
Scheda Assessment 26	186
Scheda Assessment 27.....	187

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

PARTE GENERALE

Definizioni

Si intendono per:

- **società:** Promoviaggi S.p.A (di seguito anche PV AGENCY)
- **attività o processi sensibili:** attività o processi aziendali della società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al decreto L.vo n. 231/01.
- **ccnl:** contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalla società.
- **codice etico e di comportamento:** codice etico e di comportamento di Promoviaggi S.p.a. (in seguito anche PV Agency)
- **collaboratori:** soggetti che intrattengono con la società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ovvero che intrattengono con la società altri rapporti di natura professionale a carattere non subordinato, sia continuativi sia occasionali, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la società verso terzi.
- **consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **partners:** soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con la Società, subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni;
- **professionisti Sanitari - Personale sanitario - aziende di settore:** medici, ricercatori, Operatori Sanitari, dipendenti o rappresentanti di qualsivoglia altra organizzazione del settore pubblico o privato, che nell'ambito della propria attività o professione necessitano di informare, divulgare e formare il pubblico nel rispetto delle proprie policy e che possono essere *in grado di esercitare un'influenza diretta o indiretta su qualsivoglia prescrizione, raccomandazione, acquisto, ordine, fornitura, utilizzo, vendita o noleggio di beni o servizi in seno a clienti di PV Agency*;
- **decreto o decreto 231:** il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, e successive modificazioni e integrazioni.
- **Organismo di Vigilanza:** l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto L.vo n. 231/2001 con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. Esso ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed è dotato di autonomia finanziaria all'uopo predisposta dalla società.
- **dipendenti:** tutti i soggetti aventi con la società un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **incaricato di pubblico servizio:** colui che “*a qualunque titolo presta un pubblico servizio*”, intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **linee guida Confindustria:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. L.vo 231/2001; le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. L.vo 231/2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate il 31 luglio 2014 risultano ulteriormente aggiornate nel mese di giugno 2021.
- **modello 231 o modello:** il presente modello di organizzazione, gestione e controllo ed i suoi eventuali allegati, nonché tutti i documenti (procedure, policy, istruzioni etc.) che ne formano parte integrante.
- **organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione, CEO, CFO, l'eventuale Collegio Sindacale e/o eventuale organo incaricato della revisione dei conti.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- *P.A.:* la pubblica amministrazione italiana e/o estera, inclusi i relativi funzionari, i soggetti incaricati di pubblico servizio ed il pubblico ufficiale.
- *pubblici ufficiali:* ai sensi dell'art. 357 del codice penale, sono "coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".
- *reati presupposto:* fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal d. lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- *destinatari:* tutti coloro che operano, anche, eventualmente, di fatto, per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della società. Fra i destinatari del modello sono compresi i componenti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza, gli eventuali dipendenti, i consulenti esterni, i partner commerciali (quali i fornitori, ecc.), le organizzazioni partecipate, controllate o collegate.
- *società partecipate o collegate:* società direttamente o indirettamente partecipate e/o controllate dalla società, o con le quali sussiste un collegamento contrattuale ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.
- *soggetti apicali:* persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.
- *soggetti subordinati:* persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- *Statuto:* strumento che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione e definisci i poteri dell'amministratore unico.
- *Sistema delle deleghe e delle procure:* strumenti che stabiliscono, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la società per come disciplinate nello Statuto o nell'atto costitutivo e, attraverso il sistema di deleghe, le responsabilità. Per quanto di rilevanza ai fini del decreto la società provvede, in forza di quanto previsto nel presente modello, ad aggiornare periodicamente la segregazione di ruoli e funzioni in rapporto a predefinite aree di rischio.
- *Organigramma:* strumento atto a definire e comunicare la struttura organizzativa e il riparto delle fondamentali responsabilità gestorie.
- *Sistema di procedure, policy, istruzioni:* sistema normativo interno, anche derivato dalla sottoscrizione di accordi o policy con committenti, volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della società.
- *Componenti del sistema di controllo preventivo:* i requisiti minimi di processo, prefissati nel protocollo standard, che devono assistere le attività dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente.
- *Codice etico e di comportamento:* documento che esplicita i principi etici e comportamentali che la società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della società.
- *Sistema anticorruzione:* sistema volto a vietare e prevenire qualsiasi condotta corruttiva, mediante statuizione di principi e regole da seguire per garantire il rispetto delle leggi anticorruzione.
- *Assetto organizzativo, amministrativo e contabile:* l'insieme delle regole e delle misure istituite e predisposte per garantire adeguatamente la rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale.
- *Conflitto di interessi:* situazione e/o condizione in cui versa un soggetto della società o anche un professionista di cui questa si avvalga in relazione ad un atto giuridico da compiersi per conto di quest'ultima (sia che l'atto abbia natura decisoria, sia che esso abbia natura consultiva, di verifica o

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

controllo) tale da poterne pregiudicare in concreto la genuinità o l'utilità; il modello di organizzazione e gestione disciplina le modalità idonee a superare le ipotesi di conflitto di interessi (promozione del principio di collegialità, astensione o solo dichiarazione dell'interessato (cfr. art. 2391 c.c.), interessamento dell'OdV o di diverso organo di controllo deputabile, *ratione materie*, alle *due diligence* etc.), oltre a prevedere ipotesi di incompatibilità/inconferibilità di incarichi e/o funzioni.

- **Reati:** tutte le fattispecie di reato contemplate dal decreto legislativo n. 231/2001 ai fini della responsabilità diretta degli enti, nonché le ulteriori fattispecie criminali che la società si propone di prevenire, dettagliatamente elencate nel presente documento.
- **Matrice di rischio:** il documento di analisi del contesto interno ed esterno dell'azienda accluso al presente manuale, suscettibile di continuo aggiornamento anche mediante suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, riportante lo stato dell'arte in relazione ai soggetti o ai processi esposti a uno o più rischi, l'elenco delle attività sensibili di riferimento, l'insieme delle misure di prevenzione complessivamente predisposte dalla società per garantire l'operatività aziendale in termini di rischio accettabile e non ulteriormente comprimibile.
- **Flussi informativi:** informazioni predefinite nella matrice di rischio, nel protocollo standard e nei protocolli, verbali o scritte, rilevanti ai fini della prevenzione, che devono essere fornite agli apicali e all'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle attività aziendali;
- **Protocolli comportamentali:** direttive aziendali recanti le regole comportamentali a cui ispirarsi nell'esercizio delle proprie mansioni.
- **Whistleblowing:** canale di segnalazione che consente agli eventuali dipendenti (e ai terzi in genere) di presentare segnalazioni circostanziate all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza, di condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante¹.

¹ Quale utile supporto nella regolamentazione dello svolgimento delle indagini interne, il gestore delle segnalazioni prediligerà le regole di cui allo Standard ISO 37008 – *“Internal Investigations of Organizations – Guidance”*, pubblicato il mese di luglio 2023, consistente in una guida per la conduzione di indagini interne in qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalla sua dimensione o dal settore di riferimento.

La ISO 37008 definisce espressamente le *internal investigations* come “*an integral part of organizational management*”, confermando la loro importanza per mantenere efficiente un sistema di compliance.

Secondo questa *Guidance*, l'indagine interna è un processo professionale di accertamento dei fatti, avviato da o per un'organizzazione, per accertare fatti in relazione a presunti o sospetti illeciti, cattive condotte o non conformità (come corruzione, frodi, molestie, violenze o atti di discriminazione) e consente di:

1. prendere decisioni informate nel caso in cui leggi, regolamenti, codici di settore, politiche interne, procedure, processi, policy di compliance aziendale e/o valori e principi etici dell'organizzazione siano stati violati;
2. comprendere le cause di tali violazioni;
3. determinare se un'accusa o una preoccupazione sia fondata o infondata;
4. valutare la perdita finanziaria di un'organizzazione;
5. attenuare la responsabilità dell'organizzazione e/o del suo management;
6. porre in essere e attuare le misure di mitigazione necessarie per evitare che si verifichino comportamenti simili;
7. rafforzare la cultura della compliance e dell'etica dell'organizzazione;
8. effettuare segnalazioni esterne alle autorità competenti (forze dell'ordine, organi giudiziari, regolatori o altri organismi prescritti dalla legge o dai regolamenti) o alle parti interessate quando necessario;
9. prendere decisioni in merito alle sanzioni nei confronti del management e/o dei dipendenti e al divieto di collaborare con terzi coinvolti in comportamenti non etici.

La Norma ISO 37008 persegue il meritorio obiettivo di fornire criteri e linee guida per aiutare le organizzazioni a condurre correttamente le indagini interne, riflettendo le migliori pratiche e metodologie utilizzate per condurre le indagini interne in conformità ai principi di indipendenza, riservatezza, competenza e professionalità, obiettività e imparzialità, e legalità. Vengono, infatti, date indicazioni dettagliate sul processo da seguire e gli accorgimenti da tenere in considerazione nel corso dell'intero processo investigativo, che viene suddiviso in *tre macro-fasi*: *pre-investigativa, investigativa vera e propria, post-investigativa*.

Nello specifico:

1. la fase pre-investigativa (c.d. “*preliminary assessment*”) è quella relativa alle questioni preparatorie necessarie per un'indagine efficace, e si sostanzia in una preliminare valutazione circa la serietà e credibilità delle accuse, la determinazione dell'ambito

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- **Procedure aziendali:** sequenza dettagliata e logica di azioni, a loro volta definite in modo più o meno rigido, ovvero anche mediante diagrammi di flusso, costituenti l'unità di base di un'attività che consentono di rendere uniformi e omogenee le operazioni ivi disciplinate, circoscrivendo notevolmente il potere discrezionale dell'agente.
- **Informazioni confidenziali:** dati, informazioni, notizie che una terza parte espressamente qualifica rilevanti per il proprio core business, suscettibili di vincolo contrattuale (obbligo di riservatezza), in ordine ai quali la società assume specifiche precauzioni (misure di prevenzione) finalizzate ad assicurarne il rispetto ad ogni livello, diretto o indiretto (cioè anche da parte di terze persone o società controllate o collegate di cui PV Agency dovesse avvalersi nell'esecuzione del contratto).
- **Buone pratiche:** le attività ispirate ai principi della competenza, diligenza, prudenza, efficienza, lungimiranza e tempestività
- **Persona assegnata:** la persona individuata e istruita per garantire la fornitura dei servizi ai committenti con diligenza, esattezza e altro grado di soddisfazione
- **Organizzazioni sanitarie:** le organizzazioni mediche, scientifiche, sanitarie o di ricerca, sotto ogni forma o qualificazione (ospedali, università, scuole di formazione etc.) attraverso le quali un medico presta i propri servizi
- **Equilibrio economico e finanziario:** la contemporanea presenza delle condizioni di convenienza economica e sostenibilità finanziaria delle attività perseguitate dalla società. Per **convenienza economica** si intende la capacità di un progetto di creare valore nell'arco dell'efficacia del negozio giuridico di riferimento e di generare un livello di redditività adeguato per il capitale investito; per **sostenibilità finanziaria** si intende la capacità di un progetto di generare flussi di cassa sufficienti a garantire il rimborso del finanziamento ad esso correlato.
- **White list:** l'elenco istituito presso le prefetture dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori esposti maggiormente a rischio (c.d. "white list"). L'iscrizione nell'elenco, che è di natura volontaria, soddisfa i requisiti per l'informazione antimafia per l'esercizio dell'attività per cui è stata disposta l'iscrizione ed è valida per dodici mesi, salvi gli esiti delle verifiche periodiche, e risulta utile al fine di selezionare i partner commerciali.
- **Rating di legalità:** previsto dalla l. n. 62 del 2012, è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta. Possono richiedere l'attribuzione del rating le imprese (sia in forma individuale che societaria) che soddisfano cumulativamente i seguenti requisiti: sede operativa in Italia; fatturato minimo di due milioni di euro nell'esercizio chiuso nell'anno precedente a quello della domanda; iscrizione nel registro delle imprese da almeno due anni alla data della domanda; rispetto degli altri requisiti sostanziali richiesti dal regolamento. Tale riconoscimento prende la veste di un punteggio compreso tra un minimo di una e un massimo di tre "stellette". L'impresa richiedente ottiene il punteggio base ★, qualora rispetti tutti i requisiti di cui all'articolo 2 del regolamento attuativo in materia di rating di legalità. Il punteggio base potrà essere incrementato di un "+" per ogni requisito aggiuntivo che l'impresa rispetta tra quelli previsti all'art. 3 del regolamento. Il conseguimento di tre "+" comporta l'attribuzione di una stelletta aggiuntiva, fino a un punteggio massimo di ★★★.

-
- dell'indagine e del relativo piano di azione;
2. la fase investigativa vera e propria comprende le migliori pratiche che i soggetti deputati allo svolgimento delle *investigations* possono mettere in atto per raccogliere la documentazione e le informazioni necessarie, anche tramite lo svolgimento di interviste, naturalmente nel pieno rispetto della privacy di tutti i soggetti coinvolti e mantenendo riservata tutta la documentazione acquisita;
 3. la fase post-investigativa riguarda il *reporting* sulle attività svolte e la proposizione di adeguate misure correttive da implementare sulla base dei risultati dell'indagine, per ridurre al minimo l'impatto delle violazioni e migliorare i controlli interni, ponendo rimedio alle violazioni che avevano dato origine all'indagine stessa (c.d. "remediation plan").

 PV AGENCY WE WELCOME IDEAS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

In considerazione delle disposizioni di cui al D. L.vo n. 231/01 di seguito si riportano gli aspetti salienti delle relative disposizioni, in quanto complementari al presente Modello organizzativo.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “Decreto 231”), superando il principio dell’irresponsabilità penale degli Enti collettivi sintetizzato dal brocardo latino *societas delinquere non potest* e confluito nell’art. 27 Cost., ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità di tali soggetti per gli illeciti conseguenti alla commissione di un reato.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. Riguardo alla natura della responsabilità degli Enti, si richiamano le Sezioni Unite della Cassazione le quali hanno affermato che «*il sistema normativo introdotto dal D.lgs. 231/2001, coniugando i tratti dell’ordinamento penale e di quello amministrativo, configura un “tertium genus” di responsabilità compatibile con i principi costituzionali di responsabilità per fatto proprio e di colpevolezza*»².

In tale contesto, l’Ente viene considerato quale «*autonomo centro d’interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni e di attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’Ente*»³. In particolare, destinatari della disciplina di cui al Decreto 231 sono «*gli Enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*» (art. 1, comma 2): il Decreto, invece, non si applica «*allo Stato, agli Enti pubblici-territoriali, agli altri Enti pubblici non economici nonché agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*» (art. 1, comma 3).

Riguardo a questi ultimi, la giurisprudenza ha avuto occasione di precisare che la natura pubblicistica di un Ente è condizione necessaria ma non sufficiente per sottrarlo al regime di responsabilità di cui al Decreto 231: occorre, infatti, anche che l’Ente non svolga un’attività economicamente intesa³. Sulla base di tale argomentazione, sono state incluse tra gli Enti di cui all’art. 1 comma 2 le società a partecipazione pubblica.

Più complessa, la questione relativa all’applicabilità del Decreto 231 ai **gruppi di impresa**, in assenza di una disposizione specifica. Dopo un ampio dibattito, anche dottrinale, la Cassazione⁴ ha affermato che la società capogruppo e le altre componenti del gruppo stesso possono essere chiamate a rispondere per il reato commesso nell’ambito di una società controllata, a patto che:

- una persona fisica che abbia un rapporto qualificato con la holding o con un’altra società controllata abbia concorso nella commissione del reato presupposto;
- il reato sia stato compiuto nel concreto e specifico interesse o vantaggio di entrambe le società.

Diversamente, la responsabilità deve essere valutata con riferimento alle singole società.

A norma dell’art. 4 del Decreto 231, gli Enti aventi la sede principale (cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l’azienda o la sede legale ovvero il luogo in cui viene svolta l’attività in modo continuativo, per gli Enti privi di personalità giuridica) nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, a condizione che:

- i reati presupposto commessi all’estero da soggetti apicali o sottoposti rientrino nei casi previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- nei confronti dell’Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il Ministro della Giustizia avanzi richiesta di punire sia la persona fisica che ha commesso il reato presupposto che l’Ente di appartenenza.

È inoltre soggetto al Decreto 231 un Ente costituito all’estero in base alle disposizioni della propria legislazione nazionale che abbia, però, in Italia la sede dell’amministrazione o l’oggetto principale. Il Decreto 231 nulla dispone in merito agli Enti con sede principale all’estero, che commettono reati in Italia. La giurisprudenza

² Cass. pen., sez. un., 24/04/2014, n. 38343;

³ Cfr. lavori della commissione ministeriale per la riforma del codice penale istituita con D.M. 1° ottobre 1998. Relazione al “Progetto preliminare di riforma del codice penale” (12 settembre 2000), in Riv. it. dir. proc. pen., 2001, p. 643.

⁴ Cass. pen., sez V, 20/6/2011, n. 24583; Cass. Pen., sez. V, 29/1/2013, n. 4324; Cass. Pen., sez. II, 27/9/2016, n. 52316.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

maggioritaria⁵ ritiene applicabile la legge italiana anche agli Enti stranieri che abbiano realizzato, in tutto o in parte, la condotta criminale sul territorio nazionale.

A tale proposito, si precisa che la giurisprudenza di merito⁶ ha ritenuto che un surrogato estero di un modello di organizzazione e di gestione non abbia alcuna valenza esimente: ne discende che la società straniera operante sul territorio italiano potrà andare esente da responsabilità ai sensi del Decreto 231 solo se dimostrerà di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato-presupposto, un Modello 231.

Il tema è stato ripreso, di recente, dalla Corte di Cassazione⁷, nell'ambito di un procedimento avente a oggetto l'applicabilità della disciplina prevista dal D.lgs. 231/01 agli enti che, pur operando in Italia, siano privi di sedi nel territorio nazionale. Anche in questo caso, la pronuncia accoglie la tesi che estende l'applicazione del Decreto a tutti gli Enti, inclusi quelli stranieri e privi di sede in Italia e afferma il principio secondo il quale l'Ente, al pari di qualunque persona fisica, risponde degli effetti della condotta posta in essere nel suo interesse o vantaggio nel territorio nazionale, a prescindere dal luogo in cui si trova la sua sede principale o si esplica in via preminente la sua operatività.

Ciò posto, ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231, l'Ente può essere ritenuto responsabile in presenza di due presupposti oggettivi:

- il primo è la realizzazione di un reato, compreso tra quelli tassativamente indicati dal Legislatore, da parte di una persona fisica legata all'Ente da un rapporto funzionale (apicale o sottoposto); in particolare, i soggetti apicali sono coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria o che, anche di fatto o con una delega di funzioni, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente. Non rientrano in tale categoria i componenti del Collegio sindacale e coloro che svolgono funzioni di controllo o vigilanza, in assenza di poteri di gestione. Sono, invece, soggetti subordinati, coloro che sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza degli apicali, anche se esterni alla compagine societaria;
- il secondo è dato dal fatto che il reato sia commesso nell'interesse dell'Ente o a suo vantaggio.

A tale proposito, si precisa che, secondo la giurisprudenza ormai prevalente, i due termini non devono considerarsi una endiadi: l'“interesse” dell'Ente deve, infatti, essere qualificato come l'obiettivo cui è finalizzata, sulla base di una valutazione *ex ante*, la condotta del soggetto che agisce. Il “vantaggio”, invece, è costituito dal risultato, palesatosi *ex post*, che oggettivamente deriva dall'azione criminale, sia nei casi in cui essa fosse finalizzata a soddisfare l'interesse dell'Ente, sia nei casi in cui, pur difettando questa finalizzazione iniziale, l'Ente abbia comunque tratto un beneficio giuridicamente apprezzabile dalla consumazione del reato. Nel caso specifico dei reati di natura colposa, quali quelli in materia ambientale e di sicurezza e igiene sul lavoro, la Corte di Cassazione ha precisato che «*l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa preventivale*»⁸ ovvero come «*consistente risparmio di costi per l'Ente, in particolare relativi alle consulenze in materia, agli interventi strumentali necessari, nonché alle attività di formazione e informazione del personale*»⁹.

⁵ Ordinanza GIP Tribunale di Milano, 27 aprile 2004, R.G.N.R N.2460/03, R.G.GIP. N.950/03; Corte App. Milano, sez. IV, 3/6/2014, n. 1937; Trib. Lucca, 31/7/2017, n. 222; Cass. pen., sez. V, 22/7/2014, n. 32352. Da ultimo con la sentenza n. 11626 la Suprema Corte ha affermato che «*la persona giuridica risponde dell'illecito amministrativo derivante da un reato presupposto, commesso dai propri legali rappresentanti o soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, a prescindere dalla sua nazionalità e dal luogo ove essa abbia la sede legale, nonché dall'esistenza o meno, nello Stato di appartenenza, di norme che disciplinino analoga materia, anche con riguardo alla predisposizione ed all'efficace attuazione di modelli organizzativi e di gestione atti ad impedire la commissione di reati che siano fonte di responsabilità amministrativa per l'Ente stesso*».

⁶ Trib. Lucca, 31 luglio 2017, n. 222.

⁷ Corte Cass., sez. VI pen., 11 febbraio 2020, n. 11626, depositata il 7 aprile 2020.

⁸ Cass., sez. IV, 23 giugno 2015 (dep. 16 luglio 2015) n. 31003.

⁹ Cass., sez. IV, 19 febbraio 2015 (dep. 29 aprile 2015) n. 18073. In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione riferiti all'interesse e al vantaggio sono giuridicamente distinti, alternativi e concorrenti tra loro: il primo è criterio soggettivo, da valutare “*ex ante*”, e consiste nella proiezione finalistica volta a far conseguire all'ente un profitto indipendentemente

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Qualora l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti "apicali" è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. In questo caso è posto in capo allo stesso ente l'onere della prova che il comportamento del soggetto non sia stato tenuto nell'interesse o a vantaggio dell'ente ma che sia stato frutto esclusivamente di un comportamento deliberatamente fraudolento del soggetto stesso, tenuto nel suo esclusivo interesse.

Il concetto di comportamento fraudolento sta a significare che l'apicale deve aver post in essere un fatto ingannevole e subdolo perché posto in essere non semplicemente come mera violazione *frontale* di una prescrizione o di un divieto per così dire "spot", da qualche parte inseriti nel MOG 231, bensì in spregio alle misure di prevenzione virtuosamente predisposte e incastrate tra loro, e, conseguentemente, al patto di fiducia che li lega con i rappresentanti dell'ente o con coloro che hanno conferito loro tale ruolo¹⁰.

Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti non apicali, poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

Non è configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi. Il principio è dunque quello in forza del quale se il reato è stato commesso da un soggetto apicale, la responsabilità dell'Ente si presume, in quanto si ritiene che l'illecito sia espressione di una consapevole politica societaria finalizzata alla massimizzazione del profitto. Tale presunzione può essere superata, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. a) b) e c) del Decreto 231, se l'Ente dimostra:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire illeciti della stessa specie di quello verificatosi: tale modello deve essere sottoposto a verifica periodica relativa al rispetto delle procedure previste e deve essere modificato e corretto al verificarsi di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- di aver adeguatamente controllato l'applicazione del modello, attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza;
- oltre a ciò, che gli autori del reato hanno eluso fraudolentemente il modello organizzativo e il controllo dell'Organismo di Vigilanza. Sul punto, la giurisprudenza ha precisato che deve configurarsi un agiramento della norma di legge, attraverso una condotta ingannevole, falsificatrice, subdola¹¹.

Si è detto, a norma dell'art. 7 del Decreto 231, che nel caso in cui l'illecito sia stato commesso da un subordinato, la presunzione opera a favore dell'Ente che sarà ritenuto responsabile solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. Per escludere la responsabilità prevista dal Decreto 231, dunque, occorre:

dall'effettiva realizzazione dello stesso, il secondo è criterio oggettivo, accertabile "ex post" e consiste nel concreto vantaggio derivato all'ente dal reato (*Corte di Cassazione, Sezione 4 Penale, Sentenza 4 dicembre 2023, n. 48053*). In tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante dal reato di lesioni personali aggravate dalla violazione della disciplina antinfortunistica, sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento della produttività. (In motivazione, la Corte ha affermato che la responsabilità dell'ente, non può essere esclusa in considerazione dell'esiguità del vantaggio o della scarsa consistenza dell'interesse perseguito, in quanto anche la mancata adozione di cautele comportanti limitati risparmi di spesa può essere causa di lesioni personali gravi), cfr. *Corte di Cassazione, Sezione 4 Penale, Sentenza 14 giugno 2016, n. 24697*.

¹⁰ L'esonero dell'ente dalla responsabilità da reato troverebbe ragione giustificatrice in quanto la condotta riprovevole dell'organo apicale rappresenterebbe una dissociazione dello stesso dalla politica dell'azienda, risultando il reato il prodotto di una scelta personale ed autonoma della persona fisica, realizzata non già per effetto di inefficienze organizzative, ma, piuttosto, in presenza di un'organizzazione adeguata, agibile soltanto attraverso una condotta ingannevole (cfr. Cass. N. 23401/2022)

¹¹ Cass. pen., sez. V, 18 dicembre 2013, n° 4677.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifiche regole di comportamento, dirette a prevenire la commissione di illeciti;
- introdurre un organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli indicati nel modello.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile, nonché qualora il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto). Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

In concreto, dunque, l'esonero da responsabilità dipende dall'esito favorevole del giudizio di idoneità del sistema organizzativo e di controllo effettuato dal Giudice penale, nell'ambito del procedimento giudiziario a carico dell'autore materiale del reato: la formulazione del modello e l'organizzazione dell'organismo di controllo devono dunque porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio.

La Cassazione ha confermato il consolidato orientamento giurisprudenziale in forza del quale, in tema di Responsabilità da reato degli enti per Fatto degli apicali, il modello di organizzazione e gestione deve essere realizzato "su misura" per ciascuna impresa e per ogni diversa organizzazione. L'imputazione all'ente dell'illecito commesso dall'apicale è collegata all'inidoneità o all'inefficace attuazione del modello stesso, secondo una concezione normativa della colpa: in estrema sintesi, l'ente risponde in quanto non si è dato un'organizzazione adeguata, omettendo di osservare le regole cautelari che devono caratterizzarla, secondo le linee dettate dall'articolo 6 del decreto 231. (Nella specie è stata riconosciuta la responsabilità amministrativa della società in materia di reati ambientali per la genericità e lacunosità del modello organizzativo che pur descrivendo l'attività svolta in merito ai rifiuti si limitava ad una mera affermazione di gestione degli stessi in modo conforme alle normative vigenti o mediante l'applicazione di rigide procedure di controllo sull'affidabilità dei fornitori, così come in merito al rischio di inquinamento del suolo, sottosuolo e acque, pur dando atto di procedure, istruzioni operative, rispetto dei requisiti ambientali etc., non prevedeva nulla in concreto, quali l'indicazione delle misure da adottare e da chi, l'indicazione di un organigramma senza alcuna informazione delle persone che rivestono le qualifiche indicate, la previsione dell'organo di vigilanza poi non effettivamente istituito), Corte di Cassazione, Penale, Sezione 3, Sentenza del 22 giugno 2023, n. 27148.

In altri termini, viene ribadito il principio secondo cui il giudizio di responsabilità dell'ente non presuppone una valutazione della compliance alle regole cautelari di tipo globale: la sussistenza degli illeciti previsti dal Dlgs 231/2001 va quindi sicuramente esclusa quando il reato presupposto è frutto di un'iniziativa estemporanea e fraudolentemente elusiva delle prescrizioni del modello organizzativo.

Tale impostazione era stata accolta, per i reati colposi, dalle Sezioni Unite della Cassazione nella sentenza ThyssenKrupp (38343/2014), secondo la quale non è consentito al giudice del merito neppure un vaglio sull'adeguatezza del modello condotto solo "in generale", né è possibile sanzionare l'ente mediante un criterio sillogistico semplificatorio secondo cui la commissione del reato equivale a dimostrare l'inidoneità dell'assetto organizzativo.

Compito del giudice, sottolinea dunque la sentenza n. 21640/2023, è verificare se il reato della persona fisica sia la concretizzazione del rischio che la regola cautelare organizzativa violata mirava ad evitare o, quantomeno, tendeva a rendere minimo. L'accertamento della responsabilità dell'ente, insomma, deve passare attraverso la verifica della sussistenza di specifici nessi, di ordine naturalistico e normativo, che intercorrono tra la carenza organizzativa e il fatto-reato, sicché il reato presupposto deve essere in collegamento con la carenza di auto-organizzazione, che costituisce la vera e propria condotta stigmatizzabile dell'ente.

Per fare un esempio, per ridurre il rischio reato di cui all'art. 493ter c.p. (indebito utilizzo di carte di credito)

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

l'ente, oltre a rendere manifesto il divieto di uso improprio del danaro mediante strumenti di pagamento diversi dal contante, dovrà definire dei presidi di controllo e monitoraggio dei flussi rivenienti da detti strumenti: l'uso improprio dei flussi finanziari si potrà allora verificare solo in seguito ad una attività fraudolenta posta in essere dall'autore del reato, in spregio alle politiche e alle misure di prevenzione che, se rispettate, avrebbero ridotto il rischio di riferimento.

Spetta all'accusa dimostrare che la responsabilità penale individuale della persona fisica possa estendersi all'ente, individuando precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse o vantaggio dell'altro (criterio di imputazione oggettiva previsto dall'articolo 5, comma 1, del Dlgs 231/2001). Corollario di questo principio è che l'ente dotato di modelli organizzativi idonei e tendenzialmente efficaci potrebbe andare esente dalla responsabilità prevista dal Dlgs 231/2001 pur quando uno dei reati presupposti sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, con prevedibile effetto virtuoso anche rispetto all'incentivazione dell'adozione di modelli di compliance aziendale.

Per converso, prosegue la sentenza in esame, «*l'ente che non si sia dotato affatto di siffatti modelli organizzativi risponderà verosimilmente del reato presupposto commesso dal suo legale rappresentante, se compiuto a suo vantaggio o nel suo interesse*», a condizione che sia accertata la colpa organizzativa, che non può coincidere con la mera mancata adozione del modello (Cassazione, sentenze 18413 del 10 maggio 2022 e 6640 del 24 febbraio 2022)¹².

Appare anche utile rammentare che la Corte di Cassazione (sent. 21640/2023) ha precisato che tale onere motivazionale non può dirsi soddisfatto quando il giudice di merito si limiti a riportare, del tutto tautologicamente, l'interesse dell'ente alla posizione apicale dell'autore del reato, quale legale rappresentante formale o di fatto: da ciò non può desumersi, se non apoditticamente, alcun vantaggio dell'ente in ragione del quale si attiva la responsabilità ex L. n. 231 del 2001.

Devono invece essere assunti elementi concreti, indicativi dell'interesse e della consapevolezza dell'illecito in capo all'ente. La Sesta Sezione Penale della Cassazione, nella sentenza Sez. 6, n. 23401 del 11/11/2021, dep. 2022, Impregilo s.p.a., Rv. 283437, ha statuito che l'addebito di responsabilità all'ente non si fonda su un'estensione, più o meno automatica, della responsabilità individuale al soggetto collettivo, bensì sulla dimostrazione di una difettosa organizzazione da parte dell'ente, a fronte dell'obbligo di auto-normazione volta alla prevenzione del rischio di realizzazione di un reato presupposto, secondo lo schema legale dell'attribuzione di responsabilità mediante analisi del modello organizzativo.

L'accertamento della responsabilità di cui al Decreto 231 determina l'applicazione, in capo all'ente, di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività¹³. Sotto il profilo patrimoniale,

12 Da punto di vista tecnico-procedurale si dirà che, ai fini della valida contestazione dell'illecito in danno dell'ente, l'articolo 59 del D.L.vo n. 231/2001, prescrive che la contestazione deve contenere gli elementi identificativi dell'ente, l'enunciazione in forma chiara e precisa del fatto che può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative (vale a dire i caratteri concreti che denotano il deficit organizzativo-preventivo, la natura dell'interesse o vantaggio dell'ente), con l'indicazione del reato da cui l'illecito dipende e dei relativi articoli di legge e delle fonti di prova: il deficit dell'imputazione determina la sua nullità per violazione dell'articolo 178, comma 1, lettera c) e del diritto di difesa (articoli 24, 111 Cost; articolo 6 CEDU). Inoltre, ai fini dell'applicazione delle pesanti sanzioni interdittive, occorre verificare i presupposti ex art. 13 Decreto Legislativo n. 231/01, lettera a) - fatto non grave - e lettera b - illeciti reiterati. Deve essere altresì rammentato che, sempre in tema di responsabilità degli enti, in presenza di una declaratoria di prescrizione del reato presupposto, il giudice, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001, articolo 8, comma 1, lettera b), deve procedere all'accertamento autonomo della responsabilità amministrativa della persona giuridica nel cui interesse e nel cui vantaggio l'illecito fu commesso che, però, non può prescindere da una verifica, quantomeno incidentale, della sussistenza del fatto di reato (Sez. 6, n. 21192 del 25/1/2013, Barla, Rv. 255369; Sez. 4, n. 22468 del 18/4/2018, Eurocos s.n.c., Rv. 273399; vedi anche Sez. 4, n. 38363 del 23/5/2018, Consorzio Melinda S.C.A., Rv. 274320-03). La responsabilità dell'ente sussiste, infatti, anche quando il reato "presupposto" si estingue per una causa diversa dall'amnistia (così, espressamente, il Decreto Legislativo n. 8 giugno 2001, n. 231, articolo 8, comma 1, lettera b)).

In altre parole, per il principio di autonomia della responsabilità dell'ente (articolo 8 cit.), la prescrizione del reato presupposto nei confronti della persona fisica autrice, anche se dichiarata nello stesso processo in cui è imputato l'ente, non fa venir meno la sussistenza della sua eventuale responsabilità (ed è irrilevante che vi sia stata anche una pronuncia ex articolo 578 c.p.p. nei confronti della persona fisica. Il differente regime di prescrizione previsto normativamente per l'ente-imputato è stato ritenuto compatibile con i principi costituzionali da Sez. 6, n. 28299 del 10/11/2015, dep. 2016, Bonomelli, Rv. 267047).

13 Per un elenco completo delle sanzioni di cui al D.L.vo n. 231/01 associate alle singole famiglie di reato si consulti, Confindustria, Linee

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

dall'accertamento dell'illecito dipendente da reato discende sempre l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente.

Per quanto attiene le sanzioni pecuniarie, il Decreto 231 istituisce un sistema di quote: per ciascun illecito, la legge determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello tradizionale del nostro sistema sanzionatorio.

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto 231, il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro. Sulla base di queste indicazioni, il giudice, accertata la responsabilità dell'Ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto, in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Nei confronti dell'Ente è inoltre sempre disposta, con la sentenza di condanna (anche in caso di applicazione della pena ex art. 444 c.p.p.), la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. A norma dell'ultimo comma dell'art. 6 del Decreto 231, la confisca è prevista anche in caso di assoluzione dell'Ente, allorché il reato «a monte» sia stato commesso da soggetti collocati in posizione apicale nell'ambito della sua organizzazione. L'obbiettivo dell'istituto è quello di annullare la remuneratività dell'illecito, indipendentemente dal grado di coinvolgimento dell'Ente nella sua realizzazione.

Per quanto riguarda il concetto di profitto, che costituisce il parametro operativo della confisca, questo viene evocato non solo dalle disposizioni che ne prevedono l'ablazione, ma anche in altre norme del Decreto 231 ovvero:

- dall'art. 13, primo comma, lett. a), che nel «profitto di rilevante entità» individua la condizione, alternativa alla recidiva, per l'applicazione delle sanzioni interdittive;
- dall'art. 16, che al medesimo requisito vincola la possibilità di applicare queste ultime in via definitiva;
- dall'art. 17, lett. c), che lo assume quale parametro di misurazione della congruità delle somme messe a disposizione, ai fini della confisca, onde ottenere (in presenza della realizzazione delle altre condotte «riparatorie» ivi contemplate) l'esenzione dall'applicazione delle misure interdittive;
- dagli artt. 24, comma 2, 25, comma 3, 25 ter, comma 2, e 25 sexies, comma 2, dove il richiamo all'entità del profitto figura quale elemento-presupposto per l'applicazione di specifiche circostanze aggravanti.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere a oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. In vista della confisca, può essere disposto il sequestro preventivo: a norma dell'art. 53 comma 1-bis del Decreto 231, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. Se tale finalità viene elusa, è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario.

La sanzione pecuniaria - In caso di accertamento della commissione di un illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria per quote. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota è, invece, fissato sulla base delle condizioni

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. L'art. 12 del D.Lgs. 231/01 stabilisce che l'importo della sanzione pecuniaria è ridotto se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
- Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- oppure è stato adottato e reso operativo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive - Il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, che riguardano l'attività svolta dall'Ente. A tal fine è necessario che:

- sia espressamente prevista la possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto, in concreto realizzato;
- occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'Ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o nella revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Considerate le ripercussioni di tali sanzioni sulla sopravvivenza dell'Ente, esse devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente stesso e devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà. **Le sanzioni interdittive non si applicano** se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente ha riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231. A tal fine, occorre che l'Ente abbia:

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato – in concreto - in tal senso;
- adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- messo a disposizione il profitto conseguito.

Sul punto, la giurisprudenza ha recentemente precisato « ... diversamente da quanto è previsto per le sanzioni pecuniarie all'art. 12 D.lgs. n. 231/2001, con riferimento alle sole sanzioni interdittive, l'art. 17 prevede che l'Ente possa evitare l'applicazione, e dunque essere assoggettato alle sole sanzioni pecuniarie, attraverso il risarcimento integrale del danno, la eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato, l'eliminazione delle carenze organizzative che hanno agevolato la commissione del reato, l'adozione e l'attuazione dei modelli organizzativi idonei a prevenire i reati, la messa a disposizione del profitto conseguito illecitamente. Orbene, è pacifico che solo la contestuale ricorrenza di queste condizioni ("... le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:..."), e non la sola predisposizione di un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati, determina l'inapplicabilità delle sanzioni interdittive. Le ulteriori condizioni richieste dal legislatore non sono state oggetto di allegazione da parte dell'Ente ricorrente, sicché deve

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

escludersi l'applicabilità dell'art. 17»¹⁴.

In caso di applicazione delle sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna, in uno o più giornali, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale.

L'art. 22 del Decreto 231 prevede che la prescrizione delle sanzioni amministrative maturi nel termine di 5 anni dalla commissione del reato. Il decorso della prescrizione si interrompe quando il Pubblico Ministero:

- presenta la richiesta di applicazione della misura cautelare interdittiva: a partire da questo momento, decorre un nuovo periodo di prescrizione;
- procede alla contestazione dell'illecito amministrativo ai sensi dell'art. 59 del Decreto: in questo caso, la prescrizione ricomincia a decorrere dal passaggio in giudicato della sentenza che definisce il giudizio.

Gli artt. 49 e 50 del Decreto 231/2001 prevedono una particolare **disciplina di tipo premiale**, volta a consentire all'Ente, nei cui confronti sia stata richiesta o adottata una misura cautelare interdittiva, di chiederne la sospensione al fine di realizzare le condotte riparatorie previste dall'art. 17. Tale ultima disposizione, consente l'esenzione dalle sanzioni interdittive per l'Ente che, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado, provveda all'integrale risarcimento del danno e all'eliminazione delle conseguenze dannose o, comunque, si sia efficacemente adoperato in tal senso. È necessario, altresì, che l'Ente elimini le carenze organizzative che hanno consentito la realizzazione dell'illecito, adotti efficaci MOG e metta a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca. A fronte della disponibilità dell'Ente il giudice, sentito il pubblico ministero, può disporre la sospensione della misura cautelare per un periodo di tempo predeterminato, disponendo altresì il versamento di una cauzione o la prestazione di idonea garanzia. Qualora, alla scadenza del termine stabilito, il giudice verifichi il positivo adempimento delle condotte riparatorie e l'adozione di un efficace modello di organizzazione e controllo, provvede alla revoca della misura cautelare e alla restituzione della cauzione. In caso contrario, la misura cautelare viene ripristinata e la cauzione definitivamente incamerata. Ai sensi dell'50 del Decreto 231/2001, la revoca delle misure cautelari può essere disposta sia nel caso in cui si verifichi la mancanza – originaria o sopravvenuta – dei presupposti applicativi, sia nel caso di avvenuta esecuzione delle condotte riparatorie.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). In tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. Inoltre, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Il tentativo è punibile solo se commesso con ed è, anzi, incompatibile, con la struttura della colpa.

La giurisprudenza più recente è propensa a ritenere che l'ipotesi del tentativo non sia compatibile con il dolo eventuale, «*in quanto quest'ultima ipotesi è ontologicamente incompatibile con la direzione univoca degli atti compiuti nel tentativo, che presuppone il dolo diretto*». Per quanto riguarda la configurabilità dell'istituto, si osserva che:

- il tentativo non è ammissibile nelle contravvenzioni;
- è inammissibile anche nell'ambito dei delitti colposi;
- è controversa la sua applicazione nei reati omissivi;
- è discussa l'applicazione nei reati di pericolo;
- è escluso nei reati abituali.

Il reato da cui deriva la responsabilità dell'impresa ai sensi del D.L.vo n. 231/01 può anche dipendere da un fatto, commissivo od omissivo, ascrivibile ad un concorso di condotte. Nel nostro ordinamento, il concorso di persone

¹⁴

Cass. Pen., Sez. III, 4 marzo 2020 n. 8785.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

nel reato si verifica quando più persone concorrono alla realizzazione del medesimo reato. La dottrina precisa che l'istituto in parola determina - a differenza di quanto avviene nelle fattispecie di reati associativi¹⁵ - un vincolo occasionale tra più persone, circoscritto alla realizzazione di uno o più reati determinati: il concorso di persone dà dunque vita a un'entità collettiva contingente, creata sul presupposto che l'unione renda possibile o comunque agevoli la commissione di un reato¹⁶. Il concorso può essere eventuale o necessario, quando è la stessa fattispecie incriminatrice a richiedere la presenza di più soggetti per la configurazione del reato. Gli elementi fondamentali del concorso di persone sono:

- la pluralità di agenti;
- la realizzazione della fattispecie oggettiva di reato: a tale proposito, si precisa che non occorre che il fatto collettivo giunga a consumazione ma è sufficiente che si traduca in atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto (che si qualificherà come delitto tentato);
- il contributo di ciascun concorrente alla realizzazione del reato comune: sotto questo profilo, si distingue tra concorso materiale (se si interviene personalmente nella serie di atti e comportamenti che costituiscono l'elemento materiale del reato) e morale (quando si dà un contributo psicologico alla realizzazione di un reato, materialmente commesso da altri). In ogni caso, la partecipazione è penalmente rilevante se ha un influsso effettivo sull'azione tipica o sull'evento costitutivo del reato (c.d., causalità agevolatrice);
- l'elemento soggettivo, costituito da due elementi: la coscienza e volontà del fatto criminoso e la volontà di concorrere con altri nella realizzazione di un reato comune, a prescindere da un previo accordo o dalla reciproca consapevolezza del concorso altrui. Sul punto, la giurisprudenza ha precisato che «in tema di concorso di persone nel reato, ai fini della sussistenza del dolo del reato concorsuale, che richiede la consapevole contribuzione, anche solo agevolativa, dell'agente alla realizzazione del reato, è necessario l'accertamento della conoscenza, anche unilaterale, della condotta altrui da parte del concorrente»¹⁷.

Sulla base di tali presupposti, l'art. 110 c.p. dispone che «quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita»: ciò significa, in concreto, che chiunque apporta un contributo alla commissione del reato, purché dotato di rilevanza causale, concorre a pari titolo con gli altri. L'unico limite è previsto dall'art. 114 c.p., secondo cui «il giudice, qualora ritenga che l'opera prestata da taluno delle persone che sono concorse nel reato a norma degli articoli 110 e 113 abbia avuto minima importanza nella preparazione o nell'esecuzione del reato, può diminuire la pena».

Rientra nella previsione di cui all'art. 110 c.p. anche il concorso nel reato proprio, che si verifica quando un soggetto privo della qualità personale richiesta dalla norma incriminatrice concorre alla commissione di un reato realizzabile solo da un soggetto qualificato. L'unico requisito a tal fine richiesto è la consapevolezza di concorrere in un reato proprio. Nel caso in cui l'estraneo ignori la qualifica posseduta dal concorrente, si fa applicazione dell'art. 117 c.p., secondo cui «se, per le condizioni o le qualità personali del colpevole, o per i rapporti fra il colpevole e l'offeso, muta il titolo del reato per taluno di coloro che vi sono concorsi, anche gli altri rispondono dello stesso reato. Nondimeno, se questo è più grave, il giudice può, rispetto a coloro per i quali non sussistono le condizioni, le qualità o i rapporti predetti, diminuire la pena». A proposito di tale disposizione, è stato precisato che «ai fini dell'applicabilità dell'art. 117 c.p. ... è necessaria, per l'estensione del titolo di reato proprio al concorrente extraneus, la conoscibilità della qualifica soggettiva del concorrente intraneus»¹⁸.

¹⁵ Come ha recentemente precisato la Corte di Cassazione, «L'elemento che distingue il delitto di associazione per delinquere e il concorso di persone nel reato continuato è individuabile nel carattere dell'accordo criminoso, che nel concorso è occasionale ed accidentale, essendo diretto alla commissione di uno o più reati, con la realizzazione dei quali si esaurisce l'accordo. Nel reato associativo, invece, l'accordo risulta diretto all'attuazione di un più vasto programma criminoso, per la commissione di una serie indeterminata di delitti, con la permanenza di un vincolo associativo tra i partecipanti» (Cass. Pen. sez. III, 30 gennaio 2020, n. 11570).

¹⁶ G. FIANDACA, E. MUSCO, *Diritto penale - parte generale*, Zanichelli Editore, pag. 436 e ss.

¹⁷ Cass. Pen., sez. II, 17 ottobre 2019, n. 44859.

¹⁸ Cass. pen., sez. VI, 31 gennaio 2019, n. 25390.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Si richiama inoltre in questa sede la disciplina in tema di *desistenza volontaria* dalla partecipazione criminosa. Sul punto, la dottrina e la giurisprudenza maggioritarie distinguono due casi:

- se il soggetto che desiste è l'esecutore del reato, il recesso deve manifestarsi in forma negativa, impedendo la consumazione del reato; in questo caso, però, la giurisprudenza di settore ha precisato che «la desistenza di uno dei concorrenti, perché si riverberi favorevolmente sulla posizione degli altri compartecipi, deve instaurare un processo causale che arresti l'azione di questi ultimi e impedisca comunque l'evento»¹⁹;
- per quanto riguarda il complice, una volta esaurito il suo contributo - anche prima della consumazione del reato - deve attivarsi per neutralizzare le conseguenze della collaborazione offerta.

Un'altra fattispecie da considerare è il *pentimento operoso*, che ha natura di circostanza attenuante soggettiva e presuppone che l'azione collettiva sia giunta a compimento e che uno dei concorrenti riesca a impedire il verificarsi dell'evento lesivo.

Di particolare interesse sono anche i *rapporti tra concorso di persone e reati associativi*. In questo caso, si pongono (almeno) due questioni rilevanti:

- non è possibile attribuire alcuna responsabilità da posizione ai vertici delle associazioni criminali, né inquadrarli a priori nel novero dei concorrenti morali: è sempre necessario accertare, caso per caso, che i capi dell'associazione abbiano assunto, in concreto, il ruolo di determinatori o istigatori dei vari illeciti previsti nel programma criminoso dell'associazione stessa;
- più articolata la posizione di dottrina e giurisprudenza in ordine alla configurabilità di un concorso eventuale (esterno) nel reato associativo, da parte di soggetti estranei all'associazione criminosa. Sul punto, la Corte di Cassazione ha avuto modo di asserire – anche contrapponendosi a una pronuncia della CEDU - che «la fattispecie di “concorso esterno” in associazione di tipo mafioso non costituisce un istituto di creazione giurisprudenziale, bensì è conseguenza della generale funzione incriminatrice dell'art. 110 c.p., che trova applicazione al predetto reato associativo qualora un soggetto, pur non stabilmente inserito nella struttura organizzativa del sodalizio (ed essendo quindi privo dell'affectio societatis), fornisce alla stessa un contributo volontario, consapevole concreto e specifico che si configuri come condizione necessaria per la conservazione o il rafforzamento delle capacità operative dell'associazione»²⁰.

Da ultimo, si segnala una pronuncia della Suprema Corte, nella quale si afferma che «... la circostanza stessa che la società sia gestita da soggetto diverso dal legale rappresentante, mero prestanome, ed il potere gestorio sia esercitato dall'amministratore di fatto, estraneo all'Ente, quest'ultimo diviene una società fittizia e, dunque, uno schermo utilizzato per porre in essere l'attività illecita, donde appare evidente la responsabilità dell'Ente per il reato associativo, dimostrando la etero-direzione della società in sé una “mala gestio” che integra la colpa organizzativa dell'Ente medesimo»²¹.

La pur breve disamina dell'istituto evidenzia come esso possa avere applicazioni e ripercussioni significative in tema di responsabilità degli Enti. Ciò, innanzitutto, in considerazione del fatto che gli illeciti amministrativi previsti nel Decreto 231 dipendono da reati tipicamente commessi in concorso, nell'ambito di enti in cui operano diversi soggetti che operano a diverso titolo, direttamente o per interposta persona, secondo una ripartizione di competenze sempre più marcatamente estesa in senso orizzontale. In secondo luogo, per l'estrema varietà delle possibili tipologie di concorso che possono verificarsi anche tra i soggetti apicali, il cui contributo può articolarsi in forma attiva o passiva, a seconda che si contesti un accordo, incentivo o incoraggiamento al reato presupposto ovvero il suo omesso impedimento. Può verificarsi, infine, il caso di concorso tra più enti.

Peculiarità del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.L.vo n. 231/01

¹⁹ Cass. pen., sez. V, 1 marzo 2018, n. 33100.

²⁰ Cass. pen. sez. V, 13 ottobre 2015, n. 2653.

²¹ Cass. pen., sez. III, 4 marzo 2020, n. 8785.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, il Decreto prevede (artt. 6 e 7) una forma specifica di **esonero da detta responsabilità** qualora l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, “modelli di organizzazione e di gestione” idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; il MOG è dunque un atto proveniente dal vertice dell'ente, costituito da un insieme di procedure volte a disciplinare l'organizzazione, la gestione e il controllo dell'attività aziendale, al fine di prevenire (o, quanto meno, mitigare) il rischio della commissione di reati presupposto. Sul punto, si osserva e precisa che, in effetti, la finalità del documento non è tanto l'eliminazione totale del rischio della commissione di illeciti, quanto l'abbassamento del rischio che venga commesso un illecito nell'ambito dell'attività aziendale;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un **Organismo** (non un **Organo**) dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo di cui al punto che precede.

Questa forma di “esonero” della responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio di idoneità di un sistema interno di organizzazione e controllo, che il giudice è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito (soggetto apicale o sottoposto). L'esonero è tipico del **Modello 231**. In nessun altro sistema di gestione è dato leggere, espressamente, di un tale beneficio.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede che i “modelli di organizzazione e gestione” debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello (è il c.d. “Organismo di Vigilanza”);
- introdurre un Sistema Disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Affinché risultino efficacemente attuati, i Modelli di organizzazione e gestione, relativamente alle fattispecie di illecito considerate dal Decreto, richiedono verifiche periodiche e modifiche, quando necessario, in relazione alle violazioni verificatesi ed a mutamenti dell'organizzazione aziendale o dell'attività d'impresa. Il D.Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i Modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia (che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti).

Sul punto occorre considerare che con la sentenza del 14 settembre 2023, n. 42237 la Suprema Corte è tornata a ribadire alcuni importanti principi in punto di colpa organizzativa dell'ente ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. Ad avviso della Corte di Cassazione, la motivazione della sentenza di condanna deve sempre argomentare in punto di colpa di organizzazione, non essendo consentito procedere con un « mero automatismo » motivazionale tra commissione del reato presupposto e responsabilità dell'ente.

Ciò indipendentemente dall'adozione, ex ante, di un idoneo ed efficace Modello 231.

La citata pronuncia si pone in linea con un recente orientamento – formatosi “a valle” della sentenza “Impregilo bis” (Cass. sez. VI, 11 novembre 2021, n. 23401-dep. 2022) – che punta a valorizzare, ai fini della responsabilità

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

dell'ente, la c.d. " colpa organizzativa ", quale vero e proprio elemento costitutivo dell'illecito amministrativo dipendente da reato.

Infatti, sul tema della colpa organizzativa, in generale, sembrano ormai del tutto pacifici i seguenti principi:

a) la colpa organizzativa dell'ente presenta connotati squisitamente normativi (Cass. SS.UU., 18 settembre 2014, n. 38343);

b) la base normativa della colpevolezza dell'ente è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza dell'obbligo di adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo (tra le tante, Cass. sez. IV, 24 marzo 2021, n. 12149);

c) è necessario individuare precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione della persona fisica all'interesse dell'ente e, quindi, gli elementi indicativi della colpa di organizzazione dell'ente, che rendono autonoma la responsabilità del medesimo (Cass. sez. VI, 18 febbraio 2010, n. 27735);

d) per porre al riparo l'ente da forme di responsabilità oggettiva, è necessaria la dimostrazione della mancata adozione da parte dell'ente «di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato» (Cass. sez. IV, 4 ottobre 2022-dep.2023, n. 570);

e) non vi può essere alcuna inversione dell'onere probatorio, neppure nel caso di reato presupposto commesso dagli apicali (tra le tante, ancora Cass. SS.UU., 18 settembre 2014, cit.).

Insomma, la colpa di organizzazione rappresenta «una [...] forma, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale» (Cass. sez. VI, 17 settembre 2009, n. 36083) che «costituisce, per così dire, un modo di essere "colposo", specificamente individuato, proprio dell'organizzazione dell'ente, che abbia consentito al soggetto (persona fisica) organico all'ente di commettere il reato» (Cass. sez. IV, 15 febbraio 2022, n. 18413).

In questi termini, l'ente può essere punito qualora non si sia attenuto ai doveri di diligenza organizzativa rispetto alle esternalità negative connesse all'attività economica. Se questi sembrano essere i "punti fermi", nell'ambito della giurisprudenza di legittimità si stagliano, ancora oggi, alcune questioni controverse con riferimento alla declinazione "sostanziale" della colpa organizzativa.

A riguardo, sembrano presentarsi due opzioni:

a) una prima, che tende ad " appiattire " la colpa organizzativa sul modello 231;

b) una seconda, che sembra invece valorizzare un concetto di colpa organizzativa non del tutto sovrapponibile con il modello 231.

Nella prima prospettiva, si è affermato – valorizzando un dato schiettamente formale – che la colpa di organizzazione è sempre integrata in caso di mancata adozione di un formale modello organizzativo, così sancendo una sorta di corrispondenza biunivoca tra modelli 231 e colpevolezza dell'ente (in questo senso, Cass. sez. III, 6 maggio 2019, n. 18842 e Cass. sez. VI, 8 agosto 2018, n. 38243).

In sostanza, secondo questa tesi, non sembrerebbe essere concesso all'ente di dimostrare, se non con l'adozione di un modello 231 idoneo ed efficace, la corretta gestione organizzativa del rischio penale in funzione esimente della responsabilità da reato.

Questo orientamento è stato di recente ribadito anche da Cass. sez. V, 19 maggio 2023, n. 21640, secondo la quale «la responsabilità dell'ente deriva dalla valutazione sulla bontà del modello organizzativo di prevenzione degli illeciti di cui si è dotato: l'ente che si dota di modelli organizzativi idonei e tendenzialmente efficaci potrebbe, pertanto, andare esente da responsabilità ex [d.lgs.] n. 231 del 2001, pur se un reato presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, con prevedibile effetto virtuoso anche rispetto all'incentivazione dell'adozione di modelli di compliance aziendale. Ovviamente, l'ente che non si sia dotato affatto di siffatti modelli organizzativi risponderà verosimilmente del reato presupposto commesso dal suo rappresentante, se compiuto a suo vantaggio o nel suo interesse».

Nella seconda prospettiva, maggiormente incline a valorizzare un profilo sostanziale, sembra, invece, affacciarsi una idea di una colpa organizzativa svincolata dal modello 231.

Si è così affermato che la «mancanza del modello organizzativo non può costituire elemento tipico dell'illecito amministrativo [...], per la cui sussistenza occorre invece fornire positiva dimostrazione della sussistenza di una "colpa di organizzazione" dell'ente» (Cass. sez. IV, 15 febbraio 2022, cit.).

Seguendo questa tesi, il Modello 231 non sembrerebbe rappresentare l'esclusiva misura di contenimento della

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

colpa organizzativa dell'ente.

In linea con questa condivisibile impostazione, si pone una più recente pronuncia –relativa a fattispecie di reato in materia antinfortunistica – secondo la quale «l'assenza del modello, la sua inidoneità o la sua inefficace attuazione non sono ex se elementi costitutivi dell'illecito dell'ente» e «la mancata adozione e l'inefficace attuazione degli specifici modelli di organizzazione e di gestione prefigurati dal legislatore rispettivamente agli artt. 6 e 7 del decreto n. 231/2001 e all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 non può assurgere ad elemento costitutivo della tipicità dell'illecito dell'ente» (Cass. sez. IV, 4 ottobre 2022-dep.2023, cit).

Insomma, secondo questo orientamento, se per un verso, l'assenza del modello 231 non significa automaticamente colpa organizzativa, per altro verso, è onere dell'accusa dimostrare quali carenze organizzative riconducibili alla *societas* abbiano assunto rilevanza rispetto alla realizzazione del reato presupposto.

Da ciò ne discende – come sancito anche da Cass. sez. IV, 20 ottobre 2022, n. 39615 – che la colpa di organizzazione non può basarsi unicamente sulla mancata adozione o sull'inefficace attuazione del modello 231, dovendosi invece verificare il concreto assetto organizzativo adottato dall'azienda per la prevenzione dei reati. La conseguenza sul piano concreto di questa impostazione è che anche nell'ipotesi in cui l'ente non sia dotato di modello 231 *ex ante*, si dovrà comunque accettare di quali eventuali (diversi) presidi organizzativi era dotato l'ente, incluso quello relativo all'individuazione e nomina di un Organismo, autonomo, professionale e distaccato, deputato alla vigilanza e/o verifica di conformità dell'agire sociale ai protocolli preventzionali universalmente riconosciuti come utili a prevenire la colpa organizzativa, teleologicamente collegata all'illecito. In definitiva, l'accertamento della responsabilità dell'ente, deve passare attraverso la verifica della sussistenza di specifici nessi, di ordine naturalistico e normativo, che intercorrono tra la carenza organizzativa e il fatto-reato, sicché il reato presupposto deve essere in collegamento con la carenza di auto-organizzazione, che costituisce la vera e propria condotta stigmatizzabile dell'ente. Spetta all'accusa dimostrare che la responsabilità penale individuale della persona fisica possa estendersi all'ente, individuando precisi canali che colleghino teleologicamente l'azione dell'uno all'interesse o vantaggio dell'altro (criterio di imputazione oggettiva previsto dall'articolo 5, comma 1, del Dlgs 231/2001). Corollario di questo principio è che l'ente dotato di modelli organizzativi idonei e tendenzialmente efficaci potrebbe andare esente dalla responsabilità prevista dal Dlgs 231/2001 pur quando uno dei reati presupposti sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, con prevedibile effetto virtuoso anche rispetto all'incentivazione dell'adozione di modelli di compliance aziendale. Per converso, «l'ente che non si sia dotato affatto di siffatti modelli organizzativi risponderà verosimilmente del reato presupposto commesso dal suo legale rappresentante, se compiuto a suo vantaggio o nel suo interesse», a condizione che sia accertata la colpa organizzativa, che non può coincidere con la mera mancata adozione del modello (Cassazione, sentenze 18413 del 10 maggio 2022 e 6640 del 24 febbraio 2022).

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto dei contenuti delle *Linee Guida emanate da Confindustria*, nonché delle ulteriori linee Guida rilevanti in materia e dei principi Consolidati (ed. giugno 2021)²² perché esse contengono, come altre linee guida, indicazioni atte a fornire chiarimenti sulla metodologia da utilizzare e suggerimenti operativi nell'implementazione dei modelli organizzativi con efficacia esimente.

I punti fondamentali per la costruzione di un Modello di Organizzazione e Gestione possono essere così sintetizzati:

- ***identificazione dei rischi***, ossia analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal

²² Il presente paragrafo contiene un sunto estratto dal documento “*Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. LGS. N. 231/2001*” approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31 marzo 2008 e poi, ancora, nell'ultima versione approvata nel marzo 2014 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto; di recente, sono stati pubblicati i “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*” (Gruppo di lavoro Multidisciplinare CNF / CNDCEC / Confindustria / ABI del febbraio 2019), di cui pure si è tenuto conto nella predisposizione del presente documento.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Decreto;

- **progettazione del sistema di controllo**, ossia valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed, eventualmente, il suo adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (ovvero ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Per poter svolgere al meglio tale attività, occorre conoscere ed esaminare in modo approfondito:

- il contesto in cui opera la società;
- la sua storia;
- le dimensioni e la complessità della stessa;
- la struttura organizzativa e la ripartizione dei poteri;
- le attività svolte;
- gli interlocutori e i partner;
- l'esistenza di altri sistemi di gestione di rischi aziendali;
- l'implementazione di Modelli 231 propri di ciascuna società partecipata o controllata.

Le componenti del sistema di controllo preventivo che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello sono:

- Codice Etico (o di comportamento). Il Codice etico è una componente fondamentale del MOG, di cui è parte integrante: esso rappresenta la carta dei valori che l'Ente riconosce e condivide ed è approvato dal vertice aziendale. Contiene i principi etici e di comportamento che ispirano l'attività aziendale e mira a raccomandare, promuovere e vietare determinati comportamenti che si ritengono essenziali, a prescindere da quanto normativamente previsto, per prevenire la commissione di reati
- Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato (organigramma) e chiaro (funzionigramma), soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti (mansionari, segregazione delle funzioni).
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi oppure diagrammi di flusso) tali da regolare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo.
- Poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, anche in seno alle controllate.
- Sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare (fattispecie ora potenziata con l'introduzione dell'istituto del whistleblowing, v. art. 6, comma 2 bis, D.Lvo n. 231/01).
- Flussi informativi;
- Sistema sanzionatorio
- Comunicazione al personale e sua formazione/informazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, di seguito schematizzabili:

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

PROTOCOLLO STANDARD	
Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua con la politica annunciata dalla società	<p>Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. Tracciabilità: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie</p>
Nessuno può gestire in autonomia un intero processo aziendale	<p>Deve essere garantita l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.</p> <p>Il CEO non può esercitare (e non gli può essere attribuito) un potere illimitato</p> <p>I poteri e le responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione (segregazione delle funzioni)</p> <p>I poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate</p> <p>Documentazione dei controlli (inclusi quelli dell'OdV).</p>
Poteri di firma e poteri autorizzativi	<p>l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni avviene in coerenza con lo Statuto, con le eventuali deleghe interne, con i mansionari e la segregazione delle funzioni</p>
Segregazione delle funzioni	<p>l'esercizio delle attività sensibili è realizzato in osservanza del principio di segregazione tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.</p> <p>La firma digitale è apposta dal soggetto cui la stessa si riferisce.</p>
Organismo di Vigilanza	<p>Trattandosi di Organismo dell'ente, dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, devono essere mantenuti attivi i flussi informativi volti a consentire la tempestività di controllo e monitoraggio.</p>
Conflitto di interessi	<p>Nel caso in cui, con riferimento allo svolgimento di una attività sensibile in cui è coinvolto, il Responsabile si trovi, o ritenga di trovarsi, in una situazione di conflitto di interessi con un altro dei soggetti coinvolti, tale situazione deve essere immediatamente comunicata dal Responsabile all'Organismo di Vigilanza, astenendosi, del caso, dal compiere atti connessi o relativi all'operazione di riferimento; l'Organismo di Vigilanza riscontra l'ipotesi di conflitto e, del caso, provvede a sollecitare la nomina di altro soggetto in sua sostituzione. Costituiscono situazioni rilevanti sotto la lente del conflitto di interessi in una data attività sensibile definita nel MOG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il fatto che il Responsabile o il consulente sia legato a uno o più soggetti aziendali coinvolti nell'attività di riferimento, dotati di poteri decisionali, a causa di rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, • quando sussistono interessi in attività produttive o commerciali tra i soggetti che agiscono in nome e per conto della società e dell'altra parte, e ciò possa condizionare il processo decisionale o valutativo e, quindi, gli

Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione

	<p>interessi della società, oppure tra un consulente della società e un esponente della pubblica amministrazione che potrebbe esercitare poteri decisionali, sanzionatori o ispettivi nei confronti della società;</p> <ul style="list-style-type: none"> • le ipotesi di cui all'art. 2373 c.c., quando il voto risulti determinante e la delibera potenzialmente dannosa per la società; • le ipotesi di cui all'art. 2390 c.c. (svolgimento di attività concorrente), salvo motivata autorizzazione dell'assemblea; • le altre ipotesi previste negli accordi quadro sottoscritti con i committenti
Flussi informativi	Devono essere fornite all'organismo di vigilanza informazioni predefinite nella matrice di rischio, nel protocollo standard e nei protocolli, secondo la cadenza concordata
Adeguati Assetti	la Società adotta e applica disposizioni organizzative idonee a fornire evidenza della gestione della continuità aziendale (<i>going concern</i>)
Sistemi Di Gestione	La società si impegna all'implementazione dei sistemi di gestione, e loro integrazione, funzionali alla realizzazione del miglior governo del rischio
Contratti	per ogni attività sensibile affidata, in tutto o in parte, in outsourcing è stipulato uno specifico contratto che disciplina lo svolgimento di tale attività e definisce i livelli di servizio in modo dettagliato e analitico, in modo da delinear chiaramente le attività di competenza della Società e quelle di competenza dell'outsourcer e regolare le modalità secondo le quali, in conformità alle prescrizioni del Modello, l'attività deve essere eseguita da parte dell'outsourcer. Con riferimento a ogni attività affidata, in tutto o in parte, in outsourcing è individuato, all'interno della Società, un soggetto/funzione responsabile del rispetto delle disposizioni contenute nel Service Level Agreement (norme contrattuali, livelli di servizio), a presidio delle responsabilità facenti capo alla Società con riferimento all'attività affidata all'esterno. Nei contratti di servizio stipulati con soggetti terzi sono previsti richiami alla disciplina prevista dal Modello per lo svolgimento dell'attività sensibile e sono inserite clausole risolutive espresse volte a sanzionare comportamenti, da parte dei soggetti terzi, contrari alle previsioni contenute nel Modello
Sicurezza Informatica	il trattamento informatico dei dati è operato in osservanza di adeguate misure di sicurezza, quali quelle contenute nella normativa applicabile in materia di dati personali, negli standard internazionali in materia di sicurezza delle informazioni e nelle best practice di riferimento
Risorse Finanziarie	Il sistema di gestione delle risorse finanziarie, oltre a essere espresso dai protocolli che danno attuazione ai principi di "Tracciabilità" e "Segregazione delle attività", trova manifestazione anche nell'ambito del sistema delle deleghe istituito dalla Società che prevede differenziazione delle soglie di approvazione delle spese in capo a soggetti diversi (AD e CFO) e modalità di esercizio della firma sociale nell'autorizzazione di operazioni finanziarie. La Società adotta procedure informatiche per autorizzare l'esecuzione di qualsiasi pagamento alla o da parte della Società ispirate ai principi di inerenza e congruità nonché al principio generale che la funzione che autorizza l'esecuzione del pagamento o dell'incasso, previa verifica della sussistenza di adeguata causa ed evidenza documentale, sia diversa da quella che decide la relativa operazione.

Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione

	Per le operazioni <i>no core</i> (es. sponsorizzazioni, liberalità, omaggi etc.) devono essere preventivamente definiti budget aziendali da parte dell'Organo amministrativo e deve essere data informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza prima del compimento dell'atto
Procedure	Qualora la società intenda adottare una procedura questa recepisce i protocolli di controllo (generali e specifici) illustrati nel Modello. Le Procedure individuano uno o più Responsabili tenuti anche a divulgare al personale sottoposto e ad esigerne il rispetto.
Incarichi	Nella attività di selezione e affidamento di incarichi professionali devono essere rispettati i seguenti principi: necessità della risorsa; insussistenza di cause di inconfondibilità/incompatibilità/conflitto di interessi; svolgimento di verifiche preventive di natura etica e professionale; contrattualizzare le prestazioni, la riservatezza e prevedere clausole 231 di risoluzione
Whistleblowing	Per agevolare l'emersione delle illegalità è istituito e disciplinato con apposito protocollo uno strumento deputato ad incentivare, con garanzia di riservatezza e opzione di anonimato, le segnalazioni verso il gestore delle segnalazioni (ODV), quale Organismo autonomo e indipendente, da parte di tutti gli stakeholders.
Sistema sanzionatorio	La violazione del Modello organizzativo espone a sanzioni comminabili dall'organo amministrativo, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza

 CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA PREVENZIONE DEI REATI COLPOSI
 (AMBIENTE E SICUREZZA)

“ <i>vigilanza qualificata: continuatività della vigilanza, specificità della stessa ed emendabilità da parte del soggetto vigilante</i> ” (<i>culpa in vigilando</i>)	il sistema di gestione deve restituire la prova della vigilanza sulle procedure e sull'insieme delle attività preventive poste in essere a presidio deli rischi
“ <i>acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie a norma di legge o regolamento o statuto</i> ”	l'organizzazione deve premunirsi della documentazione e delle autorizzazioni necessarie al proprio agire sociale e deve garantire il mantenimento nel tempo degli standard necessari a non far venir meno le condizioni di esse
“ <i>articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e nei protocolli aziendali adottati e da esso richiamati</i> ” e “ <i>idoneità dei soggetti preposti e mantenimento nel tempo delle qualifiche</i>	l'organizzazione aziendale deve dotarsi di professionalità che assicurino l'efficienza della gestione del rischio e deve attuare in chiave repressiva – e non solo persuasiva – quanto necessario per inibire ogni azione in contravvenzione con la ratio del modello di organizzazione e gestione: attuazione codice sanzionatorio, adozione clausole 231 nei contratti etc.

Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione

<i>necessarie al ruolo aziendale affidato”</i>	
<i>“periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate”</i>	l'organizzazione aziendale deve monitorare le procedure in essere e favorire quanto necessario per il loro eventuale miglioramento
<i>“compliance alle specifiche di cui all'art. 30 t. u. 81/2008, alle specifiche di cui al t.u. n. 152/2006, nonché alle disposizione di ogni altra norma tecnica che si deve ritenere applicabile in ragione dell'oggetto sociale”</i>	l'attività preventiva deve puntare al ridimensionamento del rischio – da assoluto a residuo, o rischio accettabile – osservando tutte le prescrizioni (a seconda del tipo di rischio) provenienti da fonti legislative o regolamentari – e ciò in quanto l'art. 2087 c.c. non è norma che fonda una responsabilità oggettiva, secondo cui occorrerebbe adottare ogni cautela possibile la cui rilevanza sarebbe rilevabile solo con giudizio ex post; e definendo, inoltre, mansionari, compiti, regole che possano comprovare la condotta abnorme della condotta del dipendente che ha dato causa, da solo o in concorso, all'evento dannoso o pericoloso
<i>rendiconto del proprio operato – flusso informativo”</i>	tutte le risorse aziendali devono riferire periodicamente sullo stato dell'arte aziendale in rapporto ai rischi da prevenire e in considerazione delle attività sensibili pre-individuate come attività esposte al rischio, favorendone l'aggiornamento, se necessario; e segnalare al soggetto apicale e/o all'organismo di vigilanza anomalie o criticità eventualmente rinvenute nell'esercizio delle proprie mansioni

Il Decreto 231/01 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

Il concetto di “interesse”

Il richiamo all'interesse dell'ente (quanto meno concorrente e da valutarsi ex ante rispetto al momento di realizzazione dell'illecito rilevante) colora in senso soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica: pertanto, sarà sufficiente accertare che il fatto sia stato commesso per favorire l'ente affinché questo ne risponda, indipendentemente dalla circostanza che quell'obiettivo sia stato conseguito, come chiarito anche in sede giurisprudenziale (ex multis cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 20.09.2004).

È stato chiarito che l'interesse, a differenza del vantaggio, si configura come “finalizzazione oggettiva del reato ad una utilità economica per l'ente”, da valutare ex ante (cfr. Tribunale di Milano, Sez. I, Penale, sentenza in data 18 dicembre 2008). Da ciò consegue che l'interesse sarà sussistente anche nelle ipotesi in cui il vantaggio non si sia effettivamente realizzato.

Nelle ipotesi in cui dall'attività di polizia giudiziaria emerge che il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente perché non è stato realizzato nell'interesse di questo, si potrà ravvisare la “rottura” dello schema di **immedesimazione organica**, con la conseguenza che, emergendo per tal via la manifesta estraneità della persona morale, alla stessa nulla potrà essere contestato. La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza n. 15641/2009, ha sottolineato come tale riscontro, prima da parte della polizia giudiziaria e poi da parte del Pubblico Ministero e del Giudice, deve essere particolarmente accurato e finalizzato a verificare se l'ente sia stato utilizzato come “schermo” per finalità esclusivamente personali degli autori del reato, evitando in tal modo di coinvolgerlo “nelle azioni illecite degli amministratori in qualità di responsabile mentre in realtà può risultarne soltanto una vittima”.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Laddove, invece, emerge che l'autore abbia commesso il reato nel prevalente interesse proprio o di terzi, e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo è prevista una riduzione della sanzione pecuniaria irrogabile (art. 12, comma 1, lett. a) e l'inapplicabilità di alcune sanzioni interdittive.

In altri termini, l'interesse dell'autore del reato può oggettivamente coincidere con quello dell'ente, ma la responsabilità di quest'ultimo sussiste anche quando, perseguitando il proprio autonomo interesse, l'autore del reato obiettivamente realizza (*rectius*: la sua condotta illecita appare *ex ante* in grado di realizzare) anche quello dell'ente. Conseguentemente, il reato presupposto può essere funzionale al soddisfacimento dell'interesse concorrente di una pluralità di soggetti: può, cioè, essere un interesse “misto” (cfr. Cass., Sez. II, Penale, sentenza n. 3615/2006).

Il concetto di vantaggio

Il requisito del vantaggio, la cui sussistenza dovrà essere accertata attraverso una valutazione obiettiva condotta a posteriori, è ancorato al risultato, rilevante prevalentemente sotto il profilo patrimoniale, che l'ente ha tratto, direttamente o indirettamente, dalla commissione dell'illecito, a prescindere anche dal fatto che chi l'ha commesso non abbia agito nel suo interesse.

In merito a quanto precede, in sede giurisprudenziale è stata statuita la rilevanza del vantaggio anche:

- non patrimoniale (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza in data 20.09.2004, e Tribunale di Trani, sentenza in data 26.10.2009);
- indiretto (cfr. G.I.P. presso Tribunale di Milano, ordinanza del 12.03.2008 e Cass., Sez. II, Penale, sentenza 15641/2009).

E' da rilevare come sul piano giurisprudenziale sia stato chiarito che il vantaggio non deve avere il carattere della permanenza essendo sufficiente quello della istantaneità, con la conseguenza che non assumerà rilevanza, ai fini di una possibile esclusione della responsabilità dell'ente, il fatto che il profitto derivante dal reato presupposto sia transitato solo momentaneamente nel suo patrimonio per poi fuoriuscirne, posto che comunque si è realizzato, per un lasso più o meno lungo di tempo, un incremento di ricchezza. In merito a quanto precede, la Cass., II Sez. penale, nella sentenza n. 3615/2006, ha ribadito che “ciò che avviene dopo resta perciò condotta “post factum...” inidonea ad “elidere il dato storico del profitto già conseguito dall'ente”.

In tema di infortuni sul lavoro, la Giurisprudenza della Cassazione (sentenza 22256/2021) ha recentemente chiarito che non risponde la società se la violazione delle norme anti infortunistiche è il risultato di una sottovalutazione del rischio ma senza l'intenzione di risparmiare sui costi, massimizzando i profitti. La Cassazione esclude la responsabilità dell'ente, prevista dal Dlgs 231/2001 per evitare che questa venga applicata in automatico «dilatando a dismisura il suo ambito di operatività ad ogni caso di mancata adozione di qualsivoglia misura di prevenzione». L'assenza di una misura di prevenzione - sottolinea la corte - comporta quasi sempre un risparmio di spesa che non è sempre rilevante o intenzionale. Se il giudice accerta dunque che il risparmio, frutto delle omesse cautele, è esiguo e inserito in un contesto di generale osservanza da parte dell'impresa delle norme sulla sicurezza del lavoro, occorre per lui trovare una prova stringente del requisito dell'interesse e del vantaggio. Nel primo caso va, infatti, dimostrato che l'impresa ha fatto oggettivamente prevalere l'esigenza del profitto sulla salute dei lavoratori, cercando un risparmio di spesa o un potenziamento della produzione. Partendo da questo principio i giudici confermano la condanna dell'amministratore delegato ma salvano l'impresa, annullando con rinvio²³.

Vantaggi fortuiti - Nel caso in cui dall'attività investigativa dovessero rilevarsi elementi tali da evidenziare che

²³ Alla base della sentenza l'infortunio subito dal dipendente di una società di selezione dei rifiuti, investito da un muletto. La condanna del legale rappresentante era scattata per non aver organizzato una viabilità a prova di rischio, compreso un percorso per i mezzi, delimitato da una striscia rossa: cautela indicata dalla Asl. Per la Corte d'Appello la “colpa” dell'ente stava nell'aver accelerato la produzione, grazie al percorso libero delle macchine e nel risparmio sull'opera di un consulente. La Suprema corte sottolinea però che la società si era avvalsa di un consulente per predisporre un piano di valutazione del rischio, anche se aveva seguito criteri diversi da quelli dettati dalla Asl. Mancava poi la prova che il percorso non obbligato fosse più veloce. Né era rilevante il risparmio del costo della vernice rossa, per la segnaletica orizzontale. Questo in una società attenta alla sicurezza, nella quale mancavano da parte della persona fisica le violazioni sistematiche della prevenzione, tali da ridurre i costi e far scattare l'elemento del vantaggio per l'ente.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

la condotta del reo posta in essere nell'interesse esclusivo suo o di terzi abbia prodotto effetti positivi (cc.dd. vantaggi "fortuiti") nella sfera giuridica dell'ente, si reputa opportuno, pur ritenendo plausibile concludere per l'inesistenza di forme di responsabilità amministrativa in capo all'ente, che l'eventuale sussistenza della sua responsabilità dovrà essere rimessa all'apprezzamento della competente A.G., evidenziando come sul punto sia possibile, in assenza di un consolidato orientamento giurisprudenziale, rilevare una duplice interpretazione, in accordo con quanto sostenuto in dottrina. Nello specifico, da una parte vi è chi, richiamando anche la relazione illustrativa, ritiene nell'ipotesi in commento l'insussistenza della responsabilità dell'ente (in senso conforme cfr. Cass., Sez. VI, Penale, sentenza n. 32627/2006), risultando quest'ultimo completamente estraneo alla vicenda. Altra interpretazione, muovendo dalla lettera dell'art. 5, comma 2, e sulla base di una lettura sistematica del decreto, conclude per la responsabilità dell'ente replicando, alle osservazioni secondo cui nel caso dei vantaggi fortuiti all'ente verrebbero imputati fatti che sfuggono alla propria sfera di controllo, che il legislatore ha inteso sollecitare le imprese all'adozione di modelli organizzativi tali da ampliare le proprie potenzialità di controllo all'interno dell'organizzazione aziendale, e idonei ad evitare, attraverso più sofisticate procedure interne, la consumazione di reati da parte dei propri apicali/sottoposti.

La scelta di non adeguare il Modello di organizzazione e gestione ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, ovvero ad altre Linee guida approvate dal Ministero competente, non inficia a priori la validità dello stesso. Il singolo Modello di organizzazione e gestione, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, può discostarsi dalle Linee Guida²⁴ che, per loro natura ed espressa ammissione, hanno carattere generale.

Il D.lgs. 254/2016 *"No Financial Reporting"* ha introdotto poi l'obbligo per gli Enti destinatari (gli Enti di interesse pubblico che si caratterizzano per particolari dimensioni) di predisporre e pubblicare, per ogni esercizio finanziario, una dichiarazione «di carattere non finanziario» riguardante i temi ambientali, sociali, della gestione del personale e del welfare aziendale, del rispetto dei diritti umani, della lotta contro la corruzione attiva e passiva *«nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta ... che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa ...»*.

Un altro, recente, intervento normativo in materia è costituito dalla L. 161/2017 di riforma del D.lgs. 159/2011: il nuovo art. 34 bis del Codice Antimafia prevede che, nel caso in cui venga disposto il controllo giudiziario delle aziende, il Tribunale può chiedere all'amministratore giudiziario di garantire l'applicazione delle misure organizzative tra le quali quella di *«adottare ed efficacemente attuare misure organizzative, anche ai sensi degli artt. 6, 7 e 24 ter del D.lgs. 231/2001, e s.m.i.»* nonché *«di assumere qualsiasi altra iniziativa finalizzata a prevenire specificamente il rischio di tentativi di infiltrazione o condizionamento mafiosi»*.

L'art. 2086 c.c., novellato dal codice della crisi di impresa (D.LV.o n. 14/2019) impone l'adozione di assetti organizzativi, amministrativi e contabili *adeguati* alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche (non solo) in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

Ai fini della prevenzione dei reati tributari, è auspicabile promuovere la mitigazione del **rischio fiscale**, derivante dall'adeguamento a quanto previsto dalla normativa in materia (c.d. "compliance fiscale"). In particolare, si fa riferimento a quelle disposizioni che richiedono l'implementazione di contromisure finalizzate a ottenere la ragionevole certezza in merito all'attendibilità delle informazioni economico-finanziarie prodotte dall'azienda. Tale approccio consentirebbe di integrare il sistema di controllo interno e minimizzare l'impatto

²⁴ In questo caso specifico si intende qualsiasi tipo di "Linee Guida", non solo quelle di Confindustria.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

derivante dall'adeguamento ai reati fiscali. In questo senso, può essere considerato il c.d. Tax Control Framework (TCF), che rappresenta un ulteriore sistema che consente alle società di valutare e mitigare il rischio fiscale nel suo complesso (valorizzando tutti i modelli di gestione dei rischi presenti) e quindi di rafforzare il relativo presidio. A seconda del contesto aziendale, è rimessa alla professionalità dell'Organismo di vigilanza la valutazione periodica, in contraddittorio con le risorse aziendali interessate, circa la possibilità di implementare il TCF²⁵.

Infine, si segnala la specificità dei MOG in relazione agli approdi giurisprudenziali. Con una sentenza, inedita, la Cassazione ha recentemente dichiarato che i modelli aziendali ISO UNI EN ISO 9001 non possono essere ritenuti equivalenti ai modelli richiesti dal D.lgs. 231/2001. Nel caso di specie, La S.C. ha rigettato il ricorso delle difese asserendo che la Corte d'Appello aveva già analiticamente motivato, oltre alla sussistenza dei singoli reati-presupposto, l'insussistenza del Modello organizzativo, concludendo che «... a tale categoria non potessero ricondursi né i Modelli aziendali ISO UNI EN ISO 9001, preesistenti alla commissione dei reati in contestazione, né il modello cd. 'Deloitte', adottato nel dicembre 2003 e, quindi, in ogni caso, in data successiva alla data di commissione dei reati presupposto»²⁶.

Secondo Confindustria (Linee guida, ed. giugno 2021, pagg. 46 e ss.) “I sistemi di certificazione mirano a migliorare l'immagine e la visibilità delle imprese che li adottano, consolidando il consenso che esse riscuotono sul mercato presso investitori e clienti. Hanno dunque una funzione diversa dai modelli di organizzazione e gestione previsti dal decreto 231, i quali, invece, servono a prevenire i reati nell'ambito dell'attività dell'ente o comunque a metterlo al riparo da responsabilità per i casi in cui, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli, tali reati si siano comunque verificati... l'adozione di un sistema certificato di gestione aziendale non mette l'ente al riparo da una valutazione di inidoneità del modello ai fini della responsabilità da reato... per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, sarà importante valorizzare la sinergia con la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (UNI-INAIL o ISO 45001), ambientale (EMAS o ISO14001), di sicurezza informatica (ISO 27001), di qualità (ad esempio ISO 9001, nonché le altre norme volontarie distinte per tipologia di prodotti e/o servizi offerti) e anticorruzione (ISO 37001)».

Nell'ambito del MOG 231 gioca un ruolo fondamentale l'Organismo di Vigilanza chiamato, tra l'altro, ad una “valutazione” sulle modalità operativa della gestione dei rischi (Linee guida, ed. giugno 2021, pagg. 47), favorendo un approccio basato sul rischio che consideri processi aziendali, attività, funzioni, mansioni etc.

²⁵ In particolare, il d.lgs. 5 agosto 2015, n. 12816 ha introdotto nel nostro ordinamento il regime di adempimento collaborativo (c.d. cooperative compliance), accessibile da parte delle imprese di maggiori dimensioni che si siano dotate di un efficace “sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale”, il TCF, comprensivo di procedure di risk assessment e di risk management. Si tratta di un modello di gestione e controllo strutturato del rischio che introduce un sistema di autovalutazione preventiva del rischio fiscale. Si fa riferimento alla L.262/05 (c.d. “Legge Risparmio”) ovvero al Sarbanes-Oxley Act del 2002 che impongono ai destinatari di tali norme l'implementazione di un sistema di controllo interno per l'attendibilità del financial reporting. Ulteriori fonti di cognizione possono essere: disposizioni di attuazione dell'Agenzia delle Entrate (Provvedimento 26 maggio 2017, n. 101573) in cui la stessa sottolinea che il criterio di separazione dei compiti, cioè della separatezza delle funzioni operative dalle funzioni di controllo, non significa “segregazione” delle funzioni di business dalla funzione fiscale ma anzi «un'interazione critica per l'assunzione di decisioni consapevoli». V. anche Circolare n. 38/E dell'Agenzia delle Entrate del 16.09.2016 (avente ad oggetto Articoli 3 e seguenti del decreto legislativo 5 agosto 2015, n. 128, (c.d. Decreto Certezza del Diritto). Chiarimenti su quesiti e dubbi applicativi inerenti il regime di adempimento collaborativo).

²⁶ Cass. pen., sez. VI, 13 settembre 2017, n. 41768.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha:

- adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un **organismo** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'affidamento quindi di detti compiti ad un "Organismo dell'ente" ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi compiti sono presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità. Si rileva quindi l'importanza del ruolo dell'organismo dell'ente nonché l'onerosità e la complessità dei compiti che esso deve svolgere al meglio. Va chiarito che la norma parla di organismo (non di organo) di vigilanza (e non di controllo): l'Organismo svolge tendenzialmente un controllo di terzo livello, siccome sprovvisto di poteri impeditivi.

Composizione. La legge nulla dice riguardo la composizione dell'organismo²⁷, consentendo di optare per una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva composta da componenti interni e/o esterni i quali tuttavia devono obbligatoriamente avere (nella loro "singolarità" se sceglie un Organismo monosoggettivo oppure nella loro collegialità se l'Organismo è plurisoggettivo) predeterminati requisiti (che saranno nel seguito meglio esaminati). Tale Organismo, inoltre, deve avere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- **autonomia ed indipendenza**, fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo; la posizione di tale organismo all'interno dell'ente, infatti, deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente (e, in particolare, dell'organo dirigente);
- **professionalità**, ovvero possedere competenze specifiche in tema di attività consulenziali in materia ispettiva e di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- **continuità d'azione**, ovvero dedicarsi costantemente, con i necessari poteri ispettivi e di controllo, alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto ed in relazione alle dimensioni ed alla complessità della società, l'Organismo di controllo della società PV AGENCY assume la veste di **organismo collegiale**, nominato dall'Organo Amministrativo, composto da due professionisti esterni di verificata competenza e professionalità, nonché già profilato dal Direttivo con alta attitudine alla valutazione di rischi di riferimento - giuridico-finanziari e di processo - e che, inoltre, posseggano una apprezzabile conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale, eventualmente coadiuvabili da un componente interno che, tuttavia, non deve svolgere attività in ordine alle quali possa incidere nel relativo processo decisionale o valutativo. Tale inquadramento consente di conferire all'OdV autonomia e indipendenza.

Il direttivo può inoltre individuare una figura interna di supporto all'OdV nello svolgimento delle proprie

²⁷ Salvo quanto disposto nel comma 4° dell'art.6 dove viene prevista la possibilità per gli enti di piccole dimensioni di far svolgere i compiti indicati nella lettera b) del secondo comma dell'art. 6 "direttamente dall'organo dirigente"

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

attività.

Requisiti dei componenti I componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo devono possedere requisiti di onorabilità (analoghi a quelli degli amministratori della Società) e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire²⁸ e devono essere esenti da cause di incompatibilità e/o di conflitto di interesse, secondo la regolamentazione di seguito riportata, con altre funzioni e/o incarichi aziendali tali che possano minarne l'indipendenza e la libertà di azione e di giudizio.

Cause di incompatibilità - Non possono essere nominati membri dell'OdV:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;
- alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267; a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento; alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
- per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
- per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato del D. Lgs. 61/02; per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto 231/01, anche se con condanne a penne inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

Conflitto di interesse - Costituiscono ipotesi di conflitto rilevante in questa sede la sussistenza, in capo al componente dell'OdV, di una delle dalle seguenti situazioni:

- interessi in imprese o aziende con uno dei componenti del direttivo o degli organi di controllo (sindaco o revisore);
- rapporti di parentela entro il quarto grado con Pubblici ufficiali muniti di poteri decisionali e/o ispettivi in capo ad Autorità (es. AdE, GdF, ITL etc.) che, per competenza territoriale e/ o funzionale, potrebbero esternare atti vincolanti nei riguardi di PV AGENCY;
- cause pendenti o gravi inimicizie o rapporti di credito o debito con la società o con uno dei membri del direttivo o degli organi di controllo;
- svolgimento di compiti operativi (in caso di OdV Collegiale l'operatività va valutata in relazione all'Organismo Complessivamente intesi (v. linee Guida Confindustria, ed. Giugno 2021, pag. 82).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare, anche in occasione del primo verbale OdV di

²⁸ In particolare, dovranno possedere un bagaglio tecnico-professionale tale da poter svolgere efficacemente l'attività assegnata “si tratta di tecniche e conoscenze specialistiche proprie di chi svolge attività “ispettiva” ma anche consulenziale di analisi di sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, penalistico.” (Linee Guida Confindustria)

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

insediamento, con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi devono essere, di volta in volta, accertate dall'organo amministrativo sia preventivamente alla nomina sia periodicamente – almeno una volta all'anno – durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica.

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscono, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto a conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso. Nel caso di temporaneo impedimento, l'organo amministrativo valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza collegiale, o di sostituire l'OdV monocratico, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Nomina, durata e revoca - L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'organo amministrativo che decide la durata della carica, non inferiore a tre anni, con la medesima delibera e ne definisce il compenso.

Il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, professionalità, assenza di incompatibilità e/o conflitto di interesse di cui sopra, nonché violazione della riservatezza oltre quanto stabilito nella disciplina del Whistleblowing, in costanza di mandato, determina la decadenza dell'incarico. Decade inoltre il componente dell'OdV che per sei mesi non partecipi o formalizzi o ponga in essere attività di vigilanza. L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo, per impedimento irrisolvibile o per giusta causa da indicare specificatamente nella formalizzazione dei motivi di revoca, è di competenza dell'organo amministrativo. L'insussistenza dei presupposti alla base dell'impedimento irrisolvibile o della giusta causa espone al risarcimento del danno. In caso di revoca o decadenza o rinuncia, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente revocato o decaduto o rinunziante, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra indicati. L'Organismo di Vigilanza decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso l'organo amministrativo provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

I membri dell'OdV sono rieleggibili.

La cessazione di essi per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'organo amministrativo provvede alla ricostituzione dell'OdV.

Compiti ed attribuzioni - Nello svolgimento della sua attività, l'Organismo di Vigilanza, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, può avvalersi del supporto di altre funzioni ovvero di consulenti esterni. All'Organo di Vigilanza e Controllo sono in particolare conferite le seguenti attribuzioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili da parte dei soggetti interessati, rilevando e segnalando le eventuali inadempienze e/o scostamenti comportamentali e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire ed impedire la commissione degli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni normative, modifiche dell'assetto organizzativo aziendale e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili;
- acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere ai propri compiti e alle proprie responsabilità;
- verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione dei Destinatari sui principi, i

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni di volta in volta pervenute;

- verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello e nelle procedure aziendali ad esso riferibili, nonché del livello di conoscenza acquisito dai Destinatari, con particolare riferimento a coloro che operano nell'ambito delle “aree di attività a rischio” e dei “processi strumentali”;
- svolgere una periodica attività di reporting nei confronti degli organi sociali e coordinarsi con essi;
- raccogliere, elaborare e conservare le segnalazioni e le informazioni rilevanti trasmesse dalle varie funzioni aziendali con riferimento al Modello e alle procedure aziendali ad esso riferibili e conservare le risultanze dell'attività effettuata e la relativa reportistica.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, in virtù della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti, nei riguardi di chiunque e in ogni luogo aziendale.

In particolare, sono previste:

- verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le “aree di attività a rischio” e i “processi strumentali”, secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello, con accesso, in ogni caso, ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni.

L'OdV conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio ovvero in caso di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o delle procedure aziendali ad esso riferibili, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello e/o delle relative procedure. A tale proposito avrà anche compito di verificare, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti. In presenza di problematiche interpretative e/o di quesiti sul Modello e/o sulle procedure aziendali ad esso riferibili, i Destinatari possono (ed in alcuni casi di elevato rischio-reato, devono) rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti o le segnalazioni opportune. Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, è attribuito annualmente all'OdV un **budget** fisso di spesa, che può essere aumentato, a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale, nel rispetto delle procedure interne.

Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza - L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, almeno tre volte l'anno, ovvero ogni qual volta se ne ravvisi la necessità. Alla prima riunione l'OdV, se collegiale, individua il Presidente. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale sottoscritto da tutti i componenti. Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza sono validamente costituite con la presenza di tutti i suoi componenti ed assume validamente le proprie decisioni a maggioranza assoluta. In caso di contrasto, il voto del Presidente vale doppio. In caso di impedimento o assenza del Presidente, gli argomenti all'ordine del giorno dovranno essere riproposti alla prima riunione utile.

L'organismo si dota di proprio Regolamento atto a disciplinare le proprie modalità di funzionamento.

Flussi informativi verso gli organi sociali - Con riferimento all'attività di reporting nei confronti degli organi

 PV AGENCY WE WELCOME IDEAS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

sociali, l'OdV relaziona, in merito all'attuazione del Modello e al sistema di governance mediante rendiconto con cadenza annuale all'organo amministrativo.

Resta inteso che l'Organo di Vigilanza può essere consultato in qualsiasi momento dall'organo amministrativo per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

FLUSSI INFORMATIVI STANDARD VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso e implementati nella matrice di rischio di cui alla parte speciale.

In particolare, sono comunicati all'OdV, al netto dei flussi definiti nell'ambito delle singole famiglie di reato:

- provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari;
- le richieste di assistenza legale da parte dei dirigenti e/o dei dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati presupposto;
- l'emersione di ipotesi di conflitto di interessi tra uno dei destinatari e la società;
- eventuali operazioni con società collegate o controllate, non ordinarie o che non trovino supporto in apposito negozio giuridico o concluse a valori diversi da quelli di mercato, con espressa indicazione delle relative motivazioni;
- la contestazione di illeciti amministrativi;
- ispezioni e accertamenti di natura tributaria, del lavoro, assistenziale e/o previdenziale;
- violazioni di procedure;
- Conferimento di incarichi e/o erogazione di compensi, a qualunque titolo, in favore di professionisti che hanno partecipato ad eventi di cui Promoviaggi ha curato le attività preparatorie e/o organizzative;
- eventuali transazioni finanziarie o commerciali effettuate in Paesi a fiscalità privilegiata;
- richiesta di formazione/informazione;
- ispezioni o situazioni rilevanti in tema di ambiente e sicurezza;
- altre ispezioni da parte di altri enti dello stato;
- ogni documento inerente segnalazioni da parte degli organi competenti sul mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire la crisi di impresa nell'ottica dell'art. 2086 c.c. e del D.Lv.o n. 14/2019,
- la menomazione (data breach) della struttura di rete e dei principi alla base del trattamento lecito dei dati,
- documenti rilevanti ai fini del sistema di gestione della salute, sicurezza e ambiente, quali ad esempio il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), il Registro degli infortuni, il Piano di emergenza, i verbali relativi alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi, i verbali relativi alle analisi ambientali e ai sopralluoghi nelle sedi, nonché le modifiche e/o aggiornamenti delle valutazioni dei rischi ambientali;
- le segnalazioni ad opera degli organi di controllo (collegio sindacale / società di revisione);
- richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- benefici pubblici ricevuti;
- provvedimenti disciplinari irrogati al personale;
- reporting su spese di rappresentanza;
- operazioni straordinarie;
- contenziosi;
- transazioni su crediti o debiti;
- audit di seconda parte (formalizzati dai clienti);
- stato delle assegnazioni e delle revoche degli strumenti di pagamento diversi dal contante;
- provvedimenti disciplinari aventi causa nell'uso o utilizzo indebito di strumenti di pagamento diversi dal contante;
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e riguardante tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi;
- il bilancio annuale della Società;

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- eventuali segnalazioni pervenute ai sensi del D.l.vo n. 24/2023 con l'impiego di strumenti o canali diversi dal whistleblowing (linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole), qualora predisposti dall'organizzazione;
- attività suscettibili di credito di imposta;
- utilizzo dei visti di conformità;
- Sponsorizzazioni, liberalità, omaggi e spese di rappresentanza;
- Trasferimento di somme di danaro, beni o altre utilità aziendali verso terzi, ovvero di titolarità di impresa, quote societarie o azioni ovvero di cariche sociali in assenza di valide ragioni giuridico/economiche
- Eventuale avvalimento del distacco del personale;
- Risoluzione di rapporti con fornitori;
- Report assegnatari di strumenti di pagamento diversi dal contante (e provvedimenti di eventuale revoca dell'assegnazione);
- Partecipazione della Società a gare, bandi, appalti pubblici o privati;
- Notizie relative a modifiche organizzative o relative alle procedure e ai protocolli aziendali vigenti;
- Altri flussi specificamente riportati nella matrice di rischio 231 e nei singoli protocolli.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Whistleblowing

I Destinatari del Modello, qualora venissero a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, devono informarlo prontamente tramite il canale del Whistleblowing. L'Organismo di Vigilanza, individuato quale gestore delle segnalazioni, valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne. Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza. Per le finalità informative di cui sopra (nonché per chiarimenti e/o informazioni), l'Organismo di Vigilanza e Controllo dispone anche di un indirizzo specifico di posta elettronica (andreapavone.ap@gmail.com), protetto da password di accesso e lettura ed utilizzabile esclusivamente dall'OdV.

L'intera materia delle segnalazioni interne è disciplinata dal D.l.vo n. 24/2023 che ha anche novellato l' art. 6, comma 2-bis, del D.L.vo n. 231/01.

Il comma 2-bis del citato art. 6 ora così recita: *“I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”*.

Il decreto Legislativo n. 24/2023 ha abrogato i commi 2-ter e 2-quarter del citato articolo 6 del decreto l.vo n. 231/01 (commi inseriti dall'art. 2, L. 30.11.2017, n. 179 con decorrenza dal 29.12.2017, poi abrogati dall'art. 23, comma 1, lett. b), D.Lgs. 10.03.2023, n. 24 con decorrenza dal 30.03.2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023).

La normativa è ora strutturata in modo da richiedere ai destinatari di

- definire ex ante la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative, affidando la gestione del canale di segnalazione a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato;
- calendarizzare a cadenza periodica la formazione in materia di whistleblowing;
- definire le modalità operative in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni;
- implementare un canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni e prevedere adeguate modalità di tutela del segnalante;
- implementare misure tecniche che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza della sua identità, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e regolamentare il processo di analisi e gestione delle segnalazioni ricevute;
- predisporre, pertanto, policy e procedure specifiche in materia di whistleblowing;
- fornire inoltre informazioni chiare e facilmente accessibili riguardo al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché riguardo al canale, alle procedure e ai presupposti per effettuare segnalazioni esterne. Tali informazioni devono essere esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili anche ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con l'organizzazione. In aggiunta, il decreto prevede che, qualora l'organizzazione pubblica o privata sia dotata di un proprio sito internet, tali informazioni vengano rese note in una sezione dedicata del suddetto sito;
- comunicare al segnalante la presa in carico della segnalazione, mediante “avviso di ricevimento” da rilasciare entro sette giorni dalla ricezione;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

segnalazione;

- assicurarsi che, alle informazioni fornite ai sensi della normativa in materia di whistleblowing, sia affianchino le informazioni in merito al trattamento dei dati del segnalante e di tutte le altre persone coinvolte nel processo (quali i soggetti segnalati e i c.d. “facilitatori”), ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati persona;
- prevedere la prevenzione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni e aggiornare il codice sanzionatorio (art. 21 D.L.vo n. 24/2023).

PV Agency ha implementato un protocollo ad hoc per la gestione del whistleblowing, che sarà utilizzato previo allineamento al nuovo contesto normativo.

L’OdV periodicamente monitora le eventuali segnalazioni, provvedendo alla relativa gestione nei tempi e nei modi di cui al protocollo o del proprio regolamento interno volto a disciplinare le modalità operative di conduzione delle indagini interne.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all’Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico aziendale, nonché ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate “a rischio” e disciplinate nel presente Modello 231.

Le segnalazioni da Whistleblowing veicolano su apposito modulo e sono disciplinate **come da protocollo che segue**.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

PROTOCOLLO Whistleblowing

Il presente Protocollo sulla segnalazione delle condotte illecite ha i seguenti obiettivi:

- favorire un ambiente di lavoro sano, caratterizzato da senso di appartenenza e legalità, tutelando il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- recepire le prescrizioni di cui al D.L.vo n. 24/2023.

In tale prospettiva e con l'intenzione di dare concreta attuazione alle disposizioni normative, il presente Protocollo individua linee di condotta operative tese a tutelare il segnalante di eventuali condotte illecite.

Definizioni

1. **OdV**: Organismo di vigilanza;
2. **Whistleblowing**: strumento funzionale a favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti aziendali e di altri potenziali interessati;
3. **Trattamento dei dati**: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati;
4. **Dato personale**: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale;
5. **Dati identificativi**: i dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato
6. **ANAC**: Autorità Nazionale Anticorruzione (il primo comma dell'art. 54-bis del D.L.vo n. 165/2001 individua ANAC tra i possibili destinatari delle segnalazioni di illeciti o irregolarità da parte del pubblico dipendente: un atto di corruzione pubblica segnalato da un dipendente della società che coinvolga un soggetto interno e un dipendente pubblico potrebbe dunque aprire ad un duplice procedimento, quello dell'ODV e quello di ANAC);
7. **Comportamenti ritorsivi**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;
8. **Dipendente pubblico**: il dipendente delle amministrazioni pubbliche, di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
9. **Modulo di segnalazione**: il fac simile in calce al presente documento da utilizzare per le segnalazioni interne

Fonti

D. Lgs n. 231/2001;

D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937: recepisce la direttiva (UE) 2019/1937 e abroga alcune disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 179/2017.

Oggetto della segnalazione

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, rischi, reati o anche irregolarità rispetto alle procedure adottate, consumati o tentati da dipendenti o apicali aziendali a danno dell'integrità aziendale.

Non esiste una lista tassativa di condotte illecite che possano costituire l'oggetto del whistleblowing. Si può, tuttavia, affermare che le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

l'intera gamma dei delitti previsti dal Modello 231, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività aziendale, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi indebiti, nonché i fatti/condotte che costituiscono violazione del Codice Etico aziendale idonei a esporre la compagnia aziendale ad un rischio-reato.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di uso distorsivo dei fondi aziendali, demansionamenti, dichiarazioni non vere rese alla pubblica amministrazione per ottenere benefici altrimenti non spettanti, artifici e falsificazioni della documentazione aziendale archiviata suscettibile di rilevanza pubblica, assunzioni di favore (corruzione), operazioni finanziarie non supportate da idonea documentazione volte alla ricettazione o al riciclaggio di danaro o altri beni di provenienza delittuosa, violazione della concorrenza, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, frode nelle pubbliche forniture, mendacità nelle qualità o quantità del prodotto o servizio reso, turbativa d'asta e alterazione di procedure di appalti, transazioni/negoziazioni senza delibera, illegittima erogazione compensi incentivanti, trattamenti di favore nei confronti di consulenti e professionisti etc.

In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate, che siano, anche alternativamente:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico o di altre disposizioni-procedure aziendali, sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un indebito vantaggio all'azienda;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'azienda e, conseguentemente, un danno reputazionale;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti e/o di arrecare un danno all'ambiente;
- illeciti relativi all'applicazione delle leggi e dei regolamenti in materia di appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (comprese le violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato e quelle in materia di imposta sulle società);
- altri illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi dello stesso.

Si ricorda che l'art. 54 del D.L.vo n. 165/2001 stabilisce, per i dipendenti pubblici, il divieto, già disciplinato nel codice etico aziendale, di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Possono effettuare segnalazioni:

- i candidati (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione);
- i dipendenti, anche in prova, gli ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro) nonché i lavoratori autonomi e i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore privato;
- i tirocinanti e i volontari, anche non retribuiti;
- i fornitori di beni e servizi e i consulenti;

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- i soci le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (anche di fatto)

Contenuto della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza della segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società, salvo che lo stesso non intenda rimanere anonimo;
- una chiara e completa descrizione delle condotte oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le condotte in ipotesi illecite;
- se conosciute, le generalità o altri elementi utili ad identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere le condotte oggetto della segnalazione;
- se conosciuti, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sulle condotte oggetto di segnalazione;
- se noti, l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza delle condotte oggetto della segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza delle condotte oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, di regola vengono archiviate e, quindi, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente che segnala illeciti. Le segnalazioni che, tuttavia, contengono notizie relative a condotte di particolare gravità e il cui contenuto è dettagliato e circostanziato potranno essere comunque sottoposte ad una attenta valutazione da parte dell'OdV.

E' vietato l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Il sistema sanzionatorio adottato da PV Agency, adottato nell'ambito del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.L.vo n. 231/01, sanziona l'uso strumentale e/o improprio della segnalazione. Allo stesso modo, il sistema sanzionatorio tutela la segnalazione fondata e pertinente con i principi ispiratori dell'istituto; onde nessuno potrà essere licenziato o, ancora, subire ritorsioni o demansionamenti in conseguenza di un uso lecito e pertinente della segnalazione. Non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misure discriminatorie nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione. Tra le misure discriminatorie vanno ricomprese misure disciplinari, molestie o ritorsioni, che determinino condizioni di lavoro inaccettabili. Il dipendente che ritiene di essere oggetto di misure discriminatorie a seguito di una segnalazione può informare l'OdV, il quale, a sua volta, riporterà al Consiglio di Amministrazione a cui compete, ove confermate le misure discriminatorie, ripristinare le normali condizioni di lavoro.

Chiunque segnali agli organi preposti, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante può essere comunicata all'ANAC dall'interessato o, eventualmente, dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ove presenti nell'organizzazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La violazione delle disposizioni di legge determina l'applicazione di sanzioni, nonché le ulteriori sanzioni previste *ex lege* per la condotta illecita posta in essere.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Modalità e gestione della segnalazione e garanzia di riservatezza

La segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità:

- invio all'indirizzo di posta elettronica andreas.pavone.ap@gmail.com

Oppure

- invio per Posta Ordinaria al seguente Indirizzo (se si intende mantenere l'anonimato non indicare il mittente): Avv. Andrea Pavone, Via Gorizia n. 87, 66100 – Chieti (CH)

A questi indirizzi avranno accesso esclusivamente i membri dell'Organo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione riguardi l'Organismo Di Vigilanza, la stessa dovrà essere indirizzata all'amministratore con le seguenti modalità:

- invio all'indirizzo di posta elettronica vaquilino@pvagency.it utilizzando lo STANDARD/FAC SIMILE Modulo di segnalazione riportato a fine pagina (da compilare in ogni sua parte).
- a mezzo posta all'indirizzo della sede legale della società, Viale Gian Galeazzo n. 3 – 20136 MILANO, specificando alla c.s. dell'amministratore.

A questi indirizzi avrà accesso esclusivamente l'amministratore.

Segnalazione verbale: per richiesta di incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza è possibile inviare una mail all'indirizzo mail del gestore della segnalazione suindicato.

La richiesta sarà gestita entro 7 giorni dalla ricezione.

Sul sito aziendale o nel rendiconto ODV annuale saranno documentate le informazioni riguardanti il numero delle segnalazioni pervenute e gestite annualmente, nonché la modulistica utilizzabile dal segnalante.

Riservatezza del segnalante

I dati forniti saranno trattati nell'ambito e nel rispetto delle policy aziendali, le quali prevedono, tra l'altro, la garanzia di riservatezza e la possibilità di utilizzare i dati acquisiti esclusivamente al fine di esercitare le funzioni di competenza del soggetto destinatario dei dati medesimi ed, eventualmente, di condividerli con le funzioni aziendali deputate ad attuare le misure di prevenzione, inclusi eventuali provvedimenti disciplinari. I dati in questione non sono altrimenti ostensibili.

La violazione degli obblighi di riservatezza del segnalante, salvo suo consenso espresso ai sensi dell'art. 12 D.L.vo n. 24/2023, comporta la violazione dei doveri d'ufficio con la conseguente responsabilità disciplinare e irrogazione delle relative sanzioni. La trasmissione della segnalazione a soggetti interni all'amministrazione dovrà avvenire sempre previa eliminazione di tutti i riferimenti che consentono di risalire all'identità del segnalante.

Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo:

- con il consenso esplicito del segnalante;
- qualora la segnalazione risulti fondata e la conoscenza dell'identità del segnalante sia *assolutamente necessaria* alla difesa del segnalato.

Il Consiglio di Amministrazione autorizzerà la conoscenza dell'identità del segnalante qualora l'OdV ne abbia accertato l'assoluta necessità per la difesa del segnalato.

L'anonimato del segnalante non è opponibile all'autorità giudiziaria; tuttavia, la segnalazione all'autorità giudiziaria deve avvenire evidenziando che essa è pervenuta da un soggetto cui è accordata la tutela della riservatezza.

I dati forniti in favore di chi dovesse esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003 e di cui agli artt. da 15 a 22 del Reg. UE 2016/679, non potranno contenere dati e/o informazioni che consentano di risalire al

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

segnalante.

Valutazione delle segnalazioni ricevute

L'OdV, entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione, rilascia avviso di ricevimento della segnalazione. Entro tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla segnalazione fornisce riscontro al segnalante.

Ad ogni segnalazione sarà assegnato un codice identificativo composto da numero progressivo seguito dall'anno.

L'OdV deve, nel rispetto della riservatezza e garantendo l'imparzialità, effettuare ogni attività ritenuta necessaria al fine di valutare la fondatezza della segnalazione, avvalendosi, eventualmente, del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (es. Collegio sindacale).

Nel caso in cui non si comprometta l'accertamento dei fatti, il segnalato potrà essere informato delle segnalazioni a suo carico; in ogni caso dovrà essere salvaguardato l'anonimato del segnalante.

L'OdV potrà comunicare al segnalante, in modo sintetico e tempestivo, le determinazioni relative e/o conseguenti alla segnalazione.

Qualora l'OdV non ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, ne darà comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione, o il diverso organo competente, provvederà, alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione, affinché attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

La segnalazione sarà senz'altro archiviata dall'OdV nelle seguenti ipotesi:

- mancanza di interesse all'integrità aziendale;
- incompetenza del soggetto destinatario della stessa;
- infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio delle vigilanze di competenza da parte del soggetto destinatario della stessa;
- contenuto generico della segnalazione che non consente la comprensione dei fatti ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

Segnalazione esterna

IL SEGNALANTE DOVRÀ PRIORITARIAMENTE AVVALERSI DEI CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) il canale di segnalazione interna non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate attraverso piattaforma informatica predisposta dall'Autorità, telefono, sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, incontri diretti.

Il segnalante che effettui una **divulgazione pubblica** beneficia della protezione prevista dal D.L.vo n. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica ricorre una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una **segnalazione interna** ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Conseguenze da misure ritorsive

Le persone segnalanti che lamentino di aver subito una ritorsione in conseguenza della segnalazione possono informare l'ANAC che informa, a sua volta, l'Ispettorato nazionale del lavoro per gli eventuali provvedimenti di propria competenza. Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli e il lavoratore ingiustamente licenziato ha diritto di essere reintegrato.

Si considerano atti ritorsivi, ad esempio:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento di luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni reputazionali i pregiudizi economici o finanziari;

etc.

L'ANAC, ai sensi dell'art. 21 del D.L.vo n. 24/2023, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.L.vo n. 34/2023;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Responsabilità del segnalante

Il presente Protocollo lascia inalterata la responsabilità penale nel caso di segnalazioni calunniouse o diffamatorie.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al D.L.vo n. 24/2023 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La tutela del whistleblower non trova applicazione in caso di responsabilità penale (calunnia o diffamazione) o civile (danno ingiusto causato da dolo o colpa).

Comunicazione e monitoraggio

Il numero di segnalazioni ricevute e il relativo stato di avanzamento sono comunicate, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione.

I dati ottenuti mediante le segnalazioni e le successive istruttorie dovranno essere utilizzati per aggiornare o integrare la Matrice di rischio 231.

Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, salvo che particolari situazioni o condizioni ne autorizzino un trattamento ulteriore (ad es. controversia giudiziaria).

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

FAC SIMILE (*se si intende mantenere l'anonimato non compilare i campi con “*”*)

Spett.le
 Organismo di Vigilanza di
 Promoviaggi S.p.a.
 Via Gorizia n. 87
 66100 CHIETI
 (alla c.a del Presidente dell'OdV)
Oppure
 Via mail: andreapavone.ap@gmail.com

Se la segnalazione riguarda l'ODV
 Inviare a:
 Spett.le
 Amministratore
 Promoviaggi S.p.A.
Viale Gian Galeazzo n. 3 – 20136 MILANO
 Via mail: vaquilino@pvagency.it

Oggetto: Modulo di segnalazione

Nome e Cognome del segnalante* _____
 Qualifica professionale assunta in Promoviaggi S.p.a.* _____
 Sede di servizio* _____
 Tel/cell* _____
 E-mail* _____

INFORMAZIONI PRELIMINARI

Hai già segnalato internamente all'azienda?

Si

No

Hai già segnalato ad autorità esterne? (es. Polizia, Carabinieri, Guardia di Finanza, Procura della repubblica, Autorità Nazionale Anticorruzione)

Si

No

Quali sono stati gli esiti delle eventuali precedenti segnalazioni?

Che tipo di non conformità, illecito o violazione vuoi segnalare?

Violazione di leggi

Violazione del codice etico aziendale

Violazione del M.O.G.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Atto di corruzione

Violazione di regolamenti aziendali

Altro (specificare): _____

DESCRIZIONE DEI FATTI

Data/periodo in cui si è verificato il fatto (gg/mm/aaaa) _____

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto _____

Autore/i del fatto _____

Descrivi quello che è successo in modo esteso

INFORMAZIONI ULTERIORI

RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del codice etico aziendale o di altre disposizioni-procedure (specificare quali);
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'azienda
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della società
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente;
- altro (specificare)

Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo _____

Eventuali allegati a sostegno della segnalazione _____

In che modo sei venuto a conoscenza della non conformità/illecito/violazione oggetto di segnalazione?

L'ho vista accadere

Mi è stata riportata da un collega

Mi è stata riportata da una persona esterna all'azienda

L'ho scoperta casualmente da documento/file

Altro (specificare): _____

Qual è il tuo livello di coinvolgimento nell'accaduto?

Nessuno

Sono vittima

Sono testimone

Altro (specificare): _____

Ne hai già parlato con qualcuno?

Amici

Parenti

Colleghi

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Superiore gerarchico

Altro (specificare): _____

CAMPI OBBLIGATORI

- dò il consenso al trattamento dei miei dati; Nego il consenso
 dichiaro di aver letto e compreso tale procedura interna disciplinante il whistleblowing e l'informativa

Luogo Data

Firma segnalante*

Informativa sul trattamento

informativa ai sensi dell'art. 13 e 14 del regolamento (UE) 2016/679 sul trattamento dei dati personali in relazione alle segnalazioni di "whistleblowing"

Ad integrazione dell'informativa generale sul trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto in essere con la Società, quest'ultima provvede in qualità di Titolare del Trattamento a fornire le informazioni necessarie in merito al trattamento dei dati personali derivante dal sistema di Segnalazione adottato dalla Società per uniformarsi alla normativa vigente in materia di Whistleblowing anche per gli enti privati.

1. Quali dati vengono trattati nell'ambito della Segnalazione, perché vengono trattati e in forza di quale base giuridica?

- 1.1. Il sistema di Segnalazione prevede il trattamento dei soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alla gestione della Segnalazione.
- 1.2. Verranno quindi trattati i dati personali del segnalante e quelli da questo forniti per rappresentare le presunte condotte illecite, delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto con PV, commesse dai soggetti che a vario titolo interagiscono con PV stessa e quindi anche i dati dei segnalati e di eventuali terzi coinvolti o comunque citati nella Segnalazione.
- 1.3. La ricezione e la gestione della Segnalazione dà luogo di norma a trattamenti di dati personali c.d. "comuni" (nome, cognome, ruolo lavorativo, etc.), nonché può comportare, a seconda del contenuto delle segnalazioni e degli atti e documenti a queste allegati, a trattamenti di dati personali c.d. "particolari" (dati relativi a condizioni di salute, orientamento sessuale o appartenenza sindacale, di cui all'art. 9 GDPR) qualora riportati dal segnalante.
- 1.4. Resta fermo che i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, verranno cancellati immediatamente.
- 1.5. I dati personali saranno trattati per
 - gestire la Segnalazione e quindi per effettuare le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza del fatto segnalato e l'adozione dei conseguenti provvedimenti (tra cui le misure necessarie a garantire la tutela del segnalante, come l'osservanza del divieto di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dello stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione);
 - per fare valere e difendere i diritti della Società, nonché prevenire o identificare condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, o comunque alti fatti/condotte suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine della Società.
- 1.6. La base giuridica del trattamento consiste:
 - per i dati comuni: (i) nella necessità di adempiere ad obblighi legali cui è soggetto il Titolare (derivanti dalla combinazione delle previsioni del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231); (ii) nonché, in caso fosse necessario, nella necessità di accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria e nel legittimo interesse della stessa di tutelare il proprio patrimonio e la propria immagine;



Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione

- per i dati particolari, in quanto previsto all'art. 9, par. 2, lett. f), GDPR, ossia l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria e nell'ambito del rapporto di lavoro (quando configurabile) l'assolvimento di obblighi e l'esercizio di diritti specifici del Titolare o dell'interessato in materia di diritto del lavoro, e della sicurezza sociale e protezione sociale, di cui alla lett. b) della medesima previsione normativa.

2. Chi può conoscere i dati personali inerenti alla Segnalazione e come vengono trattati?

- 2.1. Le operazioni di trattamento saranno affidate a persone specificamente formate in relazione all'esecuzione delle procedure di gestione delle segnalazioni, con particolare riferimento alle misure di sicurezza e alla tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e delle informazioni contenute nella Segnalazione.
- 2.2. I dati personali contenuti nella Segnalazione potranno essere conosciuti esclusivamente
 - dall'Organismo di Vigilanza;
 - dalle funzioni aziendali coinvolte nell'attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni;
 - dai consulenti esterni (per es. studi legali) eventualmente coinvolti nella fase istruttoria della Segnalazione o comunque incaricati per fare valere diritti, interessi, pretese del Titolare nascenti dalla Segnalazione;
 - dalle istituzioni e/o Autorità Pubbliche, Autorità Giudiziaria, Organi di Polizia ai fini dell'attivazione delle procedure necessarie a garantire, in conseguenza della Segnalazione, idonea tutela giudiziaria e/o disciplinare nei confronti del/i soggetto/i segnalato/i, laddove dagli elementi raccolti e dagli accertamenti effettuati emerge la fondatezza delle circostanze inizialmente segnalate;
- 2.3. I soggetti indicati potranno operare, a seconda dei casi, come titolari autonomi, responsabili del trattamento o soggetti autorizzati. Viene indicata solo la categoria dei destinatari, in quanto oggetto di possibili aggiornamenti. Per conoscere l'elenco aggiornato dei destinatari, è possibile scrivere all'email privacy@pvagency.it;
- 2.4. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi tale identità (direttamente o indirettamente) potranno essere rivelate a persone diverse da quelle sopra indicate dietro consenso espresso del Segnalante medesimo, che verrà raccolto in caso ciò dovesse rendersi necessario.
- 2.5. Il trattamento dei dati per le finalità esposte ha luogo a mezzo di supporti cartacei o strumenti informatici/elettronici e con modalità manuali o automatizzate e comunque esclusivamente da parte di soggetti a ciò appositamente autorizzati e istruiti.

3. Quanto tempo verranno conservati i dati personali inerenti alle Segnalazioni e dove verranno trattati?

- 3.1. Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza della Segnalazione saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i dati dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata.
- 3.2. Ai sensi dell'art. 14 del D.L. vo n. 24/2023 la Segnalazione, interna ed esterna, e la relativa documentazione di supporto (compresi gli originali) viene conservata - in formato cartaceo e/o elettronico - per il tempo necessario alla gestione della segnalazione stessa e all'implementazione delle azioni indicate nella relazione d'indagine (e quindi per il tempo necessario al perseguitamento delle procedure e finalità indicate nella presente informativa) e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali, fatto salvo il superamento di tale termine per la sussistenza di particolari circostanze (come, ad esempio, la pendenza di controversie giudiziali o amministrative) o nei casi in cui la conservazione per un periodo successivo sia richiesta dalle autorità competenti (e quindi per adempiere a eventuali obblighi od ordini da queste avanzate) o ai sensi della normativa applicabile.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- 3.3. Resta fermo che la Segnalazione che siano valutate non rilevanti vengono archiviate e non ulteriormente trattate (con conseguente interruzione immediata del trattamento dei dati lì contenuti, ad eccezione della conservazione dei relativi documenti in conformità a quanto indicato al punto 2.2. in merito alle tempistiche di conservazione).
- 3.4. Di norma i dati personali non saranno trasferiti in Paesi al di fuori dello SEE. In ogni caso, qualora dovesse rendersi necessario il trasferimento dei Dati Personalni verso Paesi Terzi, tale trasferimento avverrà in conformità ai requisiti prescritti dalla normativa europea e quindi in presenza di condizioni e garanze tali da assicurare un livello di protezione dei Dati Personalni conforme a quello richiesto dal GDPR (come previa verifica dell'esistenza di decisioni di adeguatezza, l'adozione di clausole contrattuali standard, etc.).

4. Quali diritti sono esercitabili in relazione ai dati personali inerenti alla Segnalazione?

- 4.1. I soggetti cui si riferiscono i dati personali oggetto di trattamento hanno i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del GDPR.
- 4.2. Tuttavia, ai sensi dell'art. 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy), al fine di salvaguardare la riservatezza dell'identità del segnalante o taluni ulteriori interessi come lo svolgimento delle investigazioni difensive o l'esercizio del diritto di difesa, l'esercizio dei su richiamati diritti potrà essere ritardato, limitato o escluso per previsione di legge, nel caso in cui da tale esercizio possano derivare pregiudizi effettivi e concreti; tali limitazioni ai diritti dovranno essere motivate e comunicate senza ritardo all'interessato - a meno che la comunicazione possa compromettere la finalità della limitazione - per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, tenuto conto dei diritti fondamentali e dei legittimi interessi dell'interessato stesso. In nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi del suo diritto di accesso per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante, salvo la malafede di quest'ultimo
- 4.3. L'art. 2-undecies del Codice, infatti, stabilisce al comma 3, in relazione alle specifiche limitazioni ai diritti dell'interessato dallo stesso previste con riferimento all'istituto del whistleblowing, che in tale ipotesi i diritti in questione possono essere esercitati per il tramite del Garante con le modalità di cui all'art. 160 del Codice medesimo, nel qual caso il Garante informa l'interessato di aver eseguito tutte le verifiche necessarie o di aver svolto un riesame, nonché del diritto dell'interessato di proporre ricorso giurisdizionale.
- 4.4. Fermo restando quanto sopra, per esercitare i diritti o chiedere informazioni è possibile inviare un'email a privacy@pvagency.it.

La presente informativa viene distribuita mediante pubblicazione nel gestionale aziendale o inviata (nel caso di collaboratori o consulenti) e comunque pubblicata sul sito della Società

Luogo

Data

Firma segnalante*



Adeguati Assetti

In relazione agli obblighi di cui all'art. 2086 c.c. – norma che, di fatto, ha esteso i doveri dell'organo amministrativo – volto a riscontrare, anche in ambiente “231”, la concreta attenzione espressa dall'organizzazione (in primis organo gestorio e organo di controllo) in ordine all'implementazione e monitoraggio degli adeguati assetti ex art. 2086 c.c., siccome utile anche per la prevenzione dei reati societari e tributari, nonché del riciclaggio e dell'auto riciclaggio²⁹, la società assume l'impegno a dotarsi di idonei strumenti organizzativi, predisposti tenuto conto delle check list operative del CNDCEC del 25.7.2023, da mantenere aggiornati secondo una periodicità predefinita e contenente informazioni rilevanti che consentano agli organi di controllo la tempestiva e predittiva valutazione di competenza in ordine ai precetti di cui all'art. 2086 c.c.

²⁹ Si tratterebbe di uno strumento che concorre nella predisposizione di opportune cautele che consentano all'organo di amministrazione di fruire di basi conoscitive idonee a prendere decisioni appropriate al contesto di azione e alla minimizzazione dei rischi per la società, così da definire, peraltro, le condizioni legali perché le proprie scelte discrezionali siano sottratte al sindacato del giudice.

La questione è nota come teoria della Business Judgment Rule (Bjr). Secondo questa teoria, le scelte discrezionali dell'organo di governo dell'impresa sono sottratte al sindacato del giudice. Il fatto di operare in un mercato concorrenziale determina la necessità che l'amministratore, per perseguire al meglio il profitto della società, sia libero dal rischio di incorrere in responsabilità connesse al cattivo esito di un affare. L'insuccesso, infatti, non necessariamente è dovuto a inadeguatezza del board ma può essere l'esito fisiologico dell'alea del mercato. La regola, tuttavia, non costituisce un principio assoluto.

Pur in presenza di oscillazioni in dottrina, si ritiene che le scelte gestorie siano comunque sindacabili nei limiti di una condotta contraria a buona fede, in quanto dolosamente dannosa nei confronti della società, o se contraria al dovere di diligenza. Quest'ultima evenienza si verifica, in particolare, quando il board agisca senza aver adottato le precauzioni minime necessarie a garantire, se non il successo, almeno la diminuzione del rischio connesso alla singola operazione che si intraprende. Tale valutazione della diligenza nello svolgimento e nella conclusione del singolo affare non può essere condizionata, ovviamente, dal suo eventuale esito negativo, non può cioè essere condotta con il “senno di poi”, ma deve avvenire in ottica prognostica, con un giudizio ipotetico ex ante. In concreto, la predisposizione di opportune cautele si sostanzia nella predisposizione di canali informativi che consentano all'organo di amministrazione di fruire di basi conoscitive idonee a prendere decisioni appropriate al contesto di azione e alla minimizzazione dei rischi per la società. La teoria della BJR è stata accolta anche dalla nostra giurisprudenza, con tratti sostanzialmente analoghi a quelli appena sintetizzati.

In questo contesto, la necessità di prevenire situazioni di sofferenza delle imprese ha indotto il legislatore del nuovo Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza a introdurre, con l'articolo 2086, comma 2, del Codice civile, un obbligo di organizzazione specificamente rivolto alla valutazione costante del rischio della crisi di impresa e funzionale alla garanzia della continuità aziendale. La tendenza in atto alla creazione di nuovi obblighi procedurali, a carattere precauzionale, comporta un'estensione dei doveri dell'organo amministrativo, che pone nuovi quesiti circa la sindacabilità delle scelte operate dallo stesso. Verificatosi un danno in seguito a una decisione dell'organo amministrativo, oltre a giudicare di eventuali responsabilità dirette, può il giudice sindacare la mancata adozione delle misure organizzative precauzionali? Può valutare la loro adeguatezza?

Il primo quesito trova nel nostro ordinamento una risposta agevole nella stessa presenza dell'obbligo di organizzazione. Dato, cioè, che la legge impone all'organo amministrativo un preciso standard organizzativo, in sede di accertamento della responsabilità non sarà possibile opporre la volontà della società di agire sul mercato senza avere adottato misure preventive. D'altra parte la solidità dell'assetto societario non è un bene per la sola società, ma è funzionale a garantire anche diritti e interessi di terzi.

La risposta alla seconda questione, invece, è meno immediata. Contro la sindacabilità del merito delle decisioni organizzative, è stato osservato come il nuovo Codice della crisi di impresa non imponga alcun vaglio specifico relativo dell'assetto organizzativo della società, ma solo la verifica da parte dei soggetti individuati del fatto che l'organo amministrativo si sia attivato a fini preventivi (articolo 14, comma 1, del Codice civile).

Pertanto l'organo di gestione è tenuto a prevedere un assetto organizzativo, ma rimane libero di decidere in quale forma e con quale contenuto. La dottrina maggioritaria pare orientata a favore della possibilità di sindacare il merito delle scelte organizzative a carattere precauzionale, per il fatto che la legge impone scopi precisi che debbono essere perseguiti attraverso l'assetto adeguato della società (la rilevazione di uno stato di crisi e la sussistenza del cosiddetto *going concern*). Non vi è, infatti, discrezionalità quando la legge ponga delle finalità o dei limiti alla libertà di un soggetto protagonista dell'ordinamento. D'altra parte, la legge non ha interesse ad un mero attivarsi della società, magari solo di facciata, a fini elusivi, bensì richiede la predisposizione di uno strumento efficace di prevenzione. Lo stesso articolo 2403 del Codice civile impone al collegio sindacale il dovere di valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e tale assetto è pur sempre unico nella compagnie societaria, sebbene oggi giorno finalizzato anche alla prevenzione della crisi di impresa, e perciò unitariamente sottoposto al controllo dell'organo di vigilanza.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Più in generale, garantire i seguenti obiettivi:

- **Definire e mantenere un Adeguato assetto organizzativo:** la definizione di un organigramma con la divisione delle mansioni e delle responsabilità (funzionigramma e mansionario); declinazione delle competenze di area.
- **Definire e mantenere un Adeguato assetto amministrativo:** la stesura di bilanci di previsione ed analisi degli scostamenti con i consuntivi; forecast del bilancio dell'esercizio; esame dei bilanci infra-periodo, semestrale e correlato forecast; adeguato controllo di gestione; l'istituzione di un'adeguata pianificazione finanziaria con previsioni degli incassi e pagamenti, valutazione della sostenibilità del debito nei 12 mesi successivi e monitoraggio della continuità aziendale; software e strumenti informatici adeguati con predisposizione idonei sistemi di sicurezza; il calcolo degli indicatori patrimoniali, economici e finanziari sia consuntivi che preventivi rilevando quindi eventuali squilibri di carattere patrimoniale, economico-finanziario; l'analisi e la gestione dei principali rischi che incombono sull'azienda e che possono minare la continuità aziendale (risk management); il costante monitoraggio dei controlli sui fornitori; il costante monitoraggio dei saldi di debiti verso clienti, fornitori, debiti previdenziali ed erariali; funzione di recupero crediti e monitoraggio dei crediti scaduti; verifica periodica delle informazioni necessarie da utilizzare per i monitoraggi di sistema.
- **Definire e mantenere un Adeguato assetto contabile:** aggiornamento corretto e tempestivo della contabilità; chiusura dei conti semestrale; chiusura tempestiva del bilancio dell'esercizio; predisposizione corretta e tempestiva di adempimenti amministrativi e fiscali in genere.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Codice etico

PV Agency promuove l'approccio etico al business.

Lo scopo del Codice Etico è quello di formalizzare e documentare tutti quei principi etici che l'Azienda assume a riferimento nello svolgimento dei processi gestionali in cui si articola la propria attività d'impresa.

Questo al fine di evitare che i destinatari del Codice Etico, anche agendo in buona fede nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda, violino principi o prescrizioni normative che l'Azienda definisce come inderogabili e quindi commettano fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01.

Il Codice Etico si applica a tutte le parti che operano per conto dell'Azienda e/o con cui l'Azienda intrattiene rapporti di collaborazione, ovvero:

- Organi societari, così come definiti dallo Statuto;
- Personale dipendente (dirigenza e personale operativo);
- Contrattisti e collaboratori esterni (inclusi volontari e tirocinanti);
- Fornitori di beni e servizi (inclusi consulenti e liberi professionisti);
- Stakeholders in generale

Tali soggetti sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice, a contribuire alla sua attuazione ed alla diffusione dei principi in esso sviluppati, promuovendone il rispetto anche da parte di tutti coloro con i quali intrattengono relazioni (clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Le regole contenute nel Codice integrano il comportamento che i destinatari sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi vigenti, civili e penali, e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

I destinatari del Codice Etico sono chiamati, quindi, a rendere conforme il loro operato con il rispetto dei principi definiti e riportati dal Codice Etico stesso, nella consapevolezza che l'Azienda ha predisposto un sistema disciplinare atto a sanzionare l'inosservanza di tali principi nelle forme e nelle modalità consentite dalla normativa vigente legale e contrattuale.

L'attuazione del codice etico è demandata alla Direzione Aziendale, nelle persone che la compongono, ai vari livelli gerarchici, siano essi Dirigenti o Preposti, ivi inclusi i membri degli organismi societari, nelle persone dei Consiglieri, Sindaci o membri dell'Organismo di Vigilanza.

Un aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione del Modello e delle regole di comportamento/procedure aziendali ad esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza.

Sono definite le seguenti regole generali.

Onestà - L'onestà rappresenta il principio fondamentale che anima tutte le attività sociali, nonché ogni iniziativa funzionale alla generazione di valore per l'impresa.

Ogni scelta imprenditoriale delle società è finalizzata alla creazione di valore nel rispetto dei criteri di competitività e concorrenza, degli interessi della clientela e dei diritti dei soggetti coinvolti. La società si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, incluse le

Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

Trasparenza e Completezza dell'Informazione - Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione diretta sia all'esterno che all'interno della società.

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

La società si impegna ad informare, in modo veritiero, chiaro e trasparente, tutti gli stakeholder (cioè quelle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalla attività dell'azienda) circa la propria situazione patrimoniale ed il proprio andamento economico, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

Concorrenza – la società intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Le risorse aziendali che lavorano nell'ambito delle società partecipate si astengono da fare accordi (scritti oppure orali) che riduca la concorrenza, come per esempio la conclusione di accordi diretti a:

- Concordare prezzi ai clienti o altri termini commerciali
- Suddividere i clienti o i mercati
- Concordare prezzi o termini commerciali da imporre ai fornitori
- Coordinare o suddividersi le gare d'appalto
- Boicottare o rifiutare di trattare con determinati concorrenti, clienti o fornitori

La società armonizza la propria attività ed il proprio ruolo nelle realtà socio-economiche con le quali è chiamata ad interagire. Nondimeno, le specificità sociali, economiche e culturali degli ambienti e dei contesti nei quali la Società opera non costituiscono motivo di inosservanza dei principi e dei valori cui la propria attività è improntata.

La società si astiene dall'intrattenere rapporti commerciali con organizzazioni coinvolte in attività di distribuzione e vendita di prodotti contraffatti. Coerentemente con questo impegno ogni Destinatario rifiuta di ricevere la fornitura di beni o servizi da parte di qualsiasi fornitore, qualora ne apprenda la condanna per attività di contraffazione da parte delle competenti autorità giudiziarie.

Fornitori - Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del presente codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte dell'azienda attraverso il processo di valutazione dei fornitori, anche tramite il rispetto di specifiche procedure interne.

Tutti i soggetti aventi le caratteristiche richieste per la specifica tipologia di fornitura possono chiedere di essere qualificati e di entrare a far parte del sistema di qualifica dei Fornitori. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della azienda.

Tutti i fornitori sono tenuti a rispettare le prescrizioni normative vigenti, in particolare quelle applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sul riciclaggio di denaro e sulla ricettazione, sulla normativa in tema di associazioni per delinquere e di tipo mafioso.

Nessun operatore aziendale può derogare o far derogare a quanto sopra anche qualora ciò si manifestasse in un evidente vantaggio o interesse per l'Azienda.

Tutto il personale aziendale chiamato a negoziare e stipulare contratti con i fornitori deve rispettare le prescrizioni normative applicabili e deve attenersi a principi di buona fede, correttezza, trasparenza, precisione ed equità, evitando di trarre scorrettamente vantaggio da lacune contrattuali o eventi imprevisti, approfittando della condizione di debolezza in cui il fornitore sia incorso.

In particolare:

- Nessun contratto chiaramente ed eccessivamente sfavorevole al fornitore deve essere sottoscritto;
- Tutti i contratti e gli ordini devono essere documentati per iscritto e registrati, anche sotto forma di contratti di fornitura aperti;

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- Nessun fornitore dovrà essere preferito ad altro in ragione di rapporti personali, favoritismi o altri vantaggi.

Nessun operatore aziendale può derogare o far derogare a quanto sopra anche qualora ciò si manifestasse in un evidente vantaggio o interesse per l'Azienda.

Qualità - La società orienta la propria attività alla soddisfazione e tutela dei propri Clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Le procedure adottate dalla Società per la formazione e l'attuazione delle decisioni, la gestione delle risorse ed il controllo assicurano la liceità, la legittimità, la coerenza, la congruità, la documentazione e la verificabilità delle proprie azioni.

Ogni decisione assunta per la gestione dell'impresa è adottata nel rispetto delle attribuzioni e competenze ripartite e delle autorizzazioni previste.

La Società assicura il corretto utilizzo dei propri sistemi informatico e telematico e salvaguarda l'integrità di dati, informazioni e programmi.

Riservatezza - Il personale al servizio della Società presta la propria opera con diligenza e fedeltà, rispettando il presente Codice etico e astenendosi da comportamenti contrari agli interessi della Società, salvaguardando la confidenzialità, la riservatezza e il segreto delle informazioni apprese ed assicurando l'integrità ed il corretto impiego dei beni e delle risorse aziendali.

Il know-how e altre informazioni riservate che la società detiene in ragione delle proprie attività sono i beni aziendali più preziosi che alimentano il successo collettivo e che tutti, pertanto, devono proteggere in ogni momento, anche successivamente allo scioglimento del rapporto con la società.

Le informazioni riservate includono le informazioni non ancora rese pubbliche e che forniscono indicazioni sulle attività aziendali attuali o future della società, ivi comprese le informazioni che potrebbero essere utili alla concorrenza o che, se divulgate, potrebbero danneggiare l'azienda o i suoi clienti. Inoltre, comprendono le informazioni importanti non di dominio pubblico sulle società con cui l'organizzazione intrattiene rapporti commerciali, come clienti e fornitori, e le informazioni affidate dai propri clienti.

Violare queste regole espone la società a dei rischi che possono menomare la resilienza sul mercato: Perdita di affari, Furto o contraffazione di tecnologia, Inadempienza legale o contrattuale, Sanzioni disciplinari individuali.

Ciascuna risorsa deve quindi utilizzare strumenti adeguati, come ad esempio un filtro privacy, quando lavora in luoghi pubblici durante i Suoi viaggi (aeroporto, aereo, treno), o astenersi dal lavorare fuori ufficio/casa. Ciascuna risorsa non deve condividere le informazioni riservate con amici, familiari o altre persone che non sono dipendenti della società; non deve discutere di questioni riservate in luoghi pubblici come ascensori, ristoranti, aerei, ecc.; non deve utilizzare tecnologie informatiche non approvate, come indirizzi e-mail personali o qualsiasi altro sito Web non sicuro per inviare o memorizzare informazioni appartenenti alla società; non deve fare un uso improprio degli strumenti informatici e tecnologici, inclusa la posta elettronica, che possano esporre ad attacchi informatici.

Ciascuna risorsa deve rispettare le policies interne in attuazione del GDPR n. 649/2016.

Confidenzialità - I dipendenti, i responsabili e i direttori sono tenuti rispettare la confidenzialità di qualsivoglia informazione loro affidata dalla Società, da clienti o fornitori, o da soggetti terzi con cui la Società sia in affari, fatta eccezione per i casi in cui detta divulgazione di informazioni sia specificamente autorizzata o legalmente necessaria.

Per informazioni confidenziali si intendono informazioni non ancora rese pubbliche e inerenti attività aziendali presenti o future. Comprendono altresì importanti informazioni non pubbliche sulle aziende con cui siamo in affari, ivi compresi clienti e fornitori. È vietato divulgare informazioni confidenziali ad amici, parenti o altri soggetti esterni all'azienda o discutere di argomenti confidenziali in luoghi pubblici come ascensori, mezzi di

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

trasporto (compresi aeroplani) o ristoranti.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad anteporre gli interessi della Società ai propri interessi nella conduzione dell'attività della Società. Per questo motivo, conformemente alla propria politica consolidata, la Società si impegna da sempre a verificare che tutti i referenti evitino situazioni che comportino un potenziale conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società. Solo attenendosi a questa politica è possibile preservare l'integrità dei rapporti di affari della Società e proteggere gli interessi finanziari e non della Società e dei suoi azionisti. Le Società che non applicano tale politica hanno subito contenziosi disastrosi e perdite economiche. La perdita più importante, comunque, è il danno irreparabile che la Società e il suo personale subiscono in termini di reputazione pubblica.

Destinatari

- "Dipendente" indica qualsiasi responsabile, direttore o altro dipendente soggetto alla presente politica.
- "Familiari stretti" comprendono il coniuge e i figli di un dipendente e i genitori, fratelli e sorelle del dipendente e del coniuge che vivono sotto lo stesso tetto del dipendente e sono a carico del dipendente, nonché altri parenti che vivono sotto lo stesso tetto o sono a carico del dipendente o del coniuge.
- "Informazioni confidenziali" indicano qualsiasi informazione che riguardi gli affari della Società e che non sia stata ancora divulgata al pubblico dalla Società.
- "Attività" indica qualsiasi tipo di entità di affari, indipendentemente dalla sua forma (ad es. società, partenariati, proprietà esclusive, contratti fiduciari e joint venture).
- "Attività concorrente" indica qualsiasi attività in concorrenza con la Società o con chiunque venga a prodotti o servizi della Società.
- "Elevato interesse finanziario" indica la proprietà diretta o indiretta di un interesse di portata tale da (a) rappresentare una parte sostanziale del patrimonio aziendale; o (b) essere considerato per altre ragioni significativo per il dipendente.
- "Proprietà indiretta" indica interessi in un'azienda affidata a (a) un contratto fiduciario, società, partenariato, o altre attività in cui il dipendente ha un interesse; oppure a (b) un intestatario, agente, opzione o un altro strumento, nonché interessi derivanti da accordi di prestito o altri accordi contrattuali.

Rapporti Con I Mass Media - L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

Promoviaggi deve presentarsi in modo accurato e omogeneo nella comunicazione con i *mass media e sul web*. I rapporti con i *mass media* sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate. I "Destinatari" non possono fornire informazioni in nome per conto della società a rappresentanti dei *mass media e sul web* (*social network, forum etc.*), né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti. I "Destinatari" non possono utilizzare il *web* al fine di screditare l'immagine e la reputazione di Promoviaggi.

Norme Statutarie - L'attività degli Organi Sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti aziendali e dalle procedure adottate, nonché dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria.

I soggetti eletti o nominati a funzioni amministrative sono tenuti:

- a impegnarsi attivamente affinché la Società possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- a denunciare tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- a far prevalere sempre l'interesse della missione sociale rispetto all'interesse particolare del singolo.

Rapporti con i clienti

Le relazioni con i clienti sono improntate alla piena soddisfazione delle loro esigenze con l'obiettivo di creare un

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

solido rapporto ispirato ai principi di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

La società esprime il primario interesse nella:
soddisfazione delle esigenze del cliente;

- creazione di un solido rapporto con il cliente, ispirato alla fiducia ed all'efficienza;
- professionalità, lealtà nell'atteggiamento verso il cliente.

La società è convinta che la soddisfazione del cliente si poggi su valori quali:

- la trasmissione di giuste informazioni, così che ogni persona possa compiere scelte libere e responsabili;
- la ricerca di un giusto equilibrio tra prezzo, servizio e qualità;
- la preparazione del personale affinché risponda con competenza e gentilezza alle richieste dei clienti;
- il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali o mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge, al fine di contrastare e ridurre le forme di controllo delle imprese e dei loro collaboratori che alterano di fatto la libera concorrenza. La società contrasta ogni forma di estorsione, usura o altre tipologie di reato, poste in essere da organizzazioni criminali o mafiose, e collaborano con le forze dell'ordine e le istituzioni, denunciando, anche con l'assistenza dell'associazione, ogni episodio di attività illegale di cui sono soggetti passivi.

Consulenti / Professionisti esterni - Nello svolgimento dell'attività sociale il personale della società può intrattenere rapporti con Professionisti o personale operanti nell'ambito della sanità (sanitari/medici esterni all'azienda etc.).

La eventuale selezione di questi soggetti deve rigorosamente avvenire a favore di persone che, per la loro comprovata serietà e preparazione professionale, siano in grado di adempiere nel migliore dei modi alle prestazioni richieste nel rispetto dei principi di correttezza, serietà e legalità.

La Società deve essere messa in grado di verificare sempre quali prestazioni siano state effettivamente eseguite e se il Consulente stia adempiendo ai suoi obblighi contrattuali.

Il pagamento delle prestazioni dovrà essere effettuato sulla base di una dettagliata esposizione delle attività svolte, in modo che sia consentita la verifica della effettività e del valore delle prestazioni svolte.

I rapporti devono comunque essere condotti nel pieno rispetto delle policies dettate dai clienti.

Nell'atto di incarico al Consulente dovrà essere formalizzato l'impegno da parte di quest'ultimo di uniformarsi ai principi del presente Codice e a tutte le normative di legge.

È vietata ogni forma di raccomandazione o di pressione sugli organi delle società competenti a scegliere i Consulenti o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in maniera difforme dall'oggettivo stato dell'arte o dagli gli interessi aziendali.

È fatto divieto ai Consulenti, allo stesso modo dei Fornitori, di:

- offrire od accettare tangenti o altre utilità al fine di consentire al richiedente la fruizione di un beneficio altrimenti non spettante, sia per carenza dei requisiti oggettivi sia per carenza dei requisiti soggettivi;
- praticare la maggiorazione, in forma diretta od indiretta, dei corrispettivi contrattuali;
- assumere condotte che ledono la trasparenza e l'oggettività di giudizio.

Ogni violazione da parte dei consulenti o professionisti dei principi della società dovrà essere sanzionata adeguatamente e la possibilità di comminare sanzioni dovrà essere prevista e portata a conoscenza del consulente, agente o professionista al momento della sottoscrizione del contratto (clausola 231).

Inconferibilità/incompatibilità

Al fine di prevenire fenomeni di corruzione, la società si impegna a non avviare o intrattenere rapporti di natura affaristica nei seguenti casi:

- Ipotesi di inconferibilità di ruoli o funzioni in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza:

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

l'interessato non deve aver rivestito, nei due anni precedenti l'incarico, ruoli di rilievo per conto di Pubbliche amministrazioni locali (nel territorio della Regione Lombardia) e non deve avere rapporti di parentela con dipendenti pubblici o soggetti che ricoprono cariche con funzioni decisionali o ispettive nelle PA del territorio lombardo;

- Ipotesi di inconferibilità di incarichi di responsabilità direttiva e/o organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna definitiva per delitti contro la pubblica amministrazione ovvero per accertate forme di responsabilità sia contrattuale, ai sensi dell'articolo 1228 c.c., che extracontrattuale, ai sensi dell'articolo 2049 c.c.³⁰. Nel caso l'accertamento definitivo di responsabilità in capo all'interessato sopravvenga in corso di rapporto, questo si dovrà ritenere automaticamente risolto. La società specifica tale condizione nella clausola 231 di riferimento.
- Situazioni di incompatibilità specifiche in ragione dello stato o delle condizioni del soggetto: ipotesi di conflitto di interessi con la specifica operazione di riferimento.

La società verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità/incompatibilità a mezzo della richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000.

Anticorruzione - La Società si astiene da ogni offerta, promessa o dazione di denaro o di altra utilità che possa condizionare l'adempimento dei doveri dell'ufficio o del servizio di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio.

La Società si astiene da qualsiasi pratica fraudolenta in danno di ente pubblico e società o ente esercente pubbliche funzioni o pubblici servizi.

La Società si astiene da qualsiasi condotta finalizzata o comunque strumentale al conseguimento fraudolento e indebito di contributi, finanziamenti, sovvenzioni o altre erogazioni di istituzioni ed enti pubblici.

La Società assicura il corretto e puntuale impiego di contributi, finanziamenti, sovvenzioni e altre erogazioni di istituzioni ed enti pubblici.

I Destinatari del Codice Etico non devono accettare (specialmente dai clienti o potenziali tali), neanche in occasione di festività, regali ovvero altre utilità correlati alle loro attività professionali se non di modesta entità. I Destinatari che, nell'esercizio ovvero nel compimento delle mansioni cui sono preposti, ricevano regali o altre utilità di modesta entità, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al CEO: quest'ultimo valuterà l'appropriatezza (consultandosi se del caso con l'Organismo di Vigilanza), provvedendo eventualmente alla richiesta di restituzione del presente.

I Destinatari si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti, che non siano conformi alle norme vigenti.

Gli Azionisti, i Partner d'affari, i Clienti, i Fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società contribuiranno, quindi, al consolidamento di un'immagine aziendale fedele ai valori di trasparenza, correttezza e lealtà.

Nei rapporti di affari con i terzi sono vietate tanto le dazioni quanto il ricevimento di benefici (sia diretti che indiretti), di omaggi, di atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e, comunque, da non compromettere direttamente o indirettamente l'immagine della Società.

In generale, gli omaggi, i regali e le altre forme di benefici a terzi, nonché le sponsorizzazioni, devono essere contenuti nei limiti di budget predefiniti dagli organi sociali competenti. Eventuali sforamenti di budget devono essere approvati dall'organo amministrativo collegiale, conformemente ai sistemi di gestione MOG 231 e anticorruzione adottati dalla società.

³⁰ Le due fattispecie di responsabilità implicano comunque una responsabilità concorrente dell'organizzazione che si avvale di ausiliari per l'attuazione dell'obbligazione contrattuale verso il cliente e che presuppone l'indagine sull'elemento soggettivo dell'ausiliario, art. 1228 c.c.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Una specifica deroga riguarda i casi di escursione, di viaggi etc. direttamente connessi all'attività tipica di Promoviaggi SPA, con invito o spesa a parziale o totale carico del partner commerciale, in quanto sostanzialmente funzionali alla sua catalogazione qualitativa.

Si rimanda al paragrafo **Codice di condotta - Anticorruzione**.

Comunicazioni - La comunicazione verso i propri interlocutori è improntata al rispetto del diritto di informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi e tendenziosi. Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni che influenzano il prezzo degli strumenti finanziari e i segreti industriali. È vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti della società con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte (CFO).

Antiriciclaggio - Il riciclaggio di denaro si ha quando le persone partecipano ad attività criminali come il terrorismo, lo spaccio, consumo di narcotici, evasione fiscale etc. vogliono nascondere i proventi dei loro crimini oppure desiderano farli apparire leciti.

La Società assicura la lecita provenienza del denaro, dei beni e delle utilità impiegati.

La Società, nel rispetto delle normative antiriciclaggio e antiterrorismo vigenti, si adopera per prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità di riciclaggio, autoriciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte dei propri apicali ed eventuali dipendenti, nonché delle controparti con cui si relaziona nello svolgimento delle proprie attività. La Società procede quindi a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui propri collaboratori, sui partners e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari. Cura altresì che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio di favorire la ricezione, il trasferimento, la sostituzione o l'impiego di denaro o altri beni derivanti da attività illecite o comunque l'utilizzo degli stessi in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Contabilità e controllo - La Società assicura l'adeguatezza oltre che il corretto ed effettivo funzionamento dell'assetto contabile adottato, provvedendo alla regolare tenuta della contabilità ed alla corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, nel rispetto delle norme e dei principi regolatori.

La Società assicura la corrispondenza dei bilanci d'esercizio alle risultanze delle scritture contabili e la loro conformità alle norme ed ai principi regolatori.

La Società valuta periodicamente l'adozione di modelli di pianificazione e controllo coerenti e adeguati al proprio assetto contabile.

La Società garantisce che tutte le operazioni effettuate siano debitamente autorizzate, documentate, verificabili, legittime, coerenti, registrate e contabilizzate. La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza, completezza, chiarezza ed affidabilità della documentazione dei fatti gestionali e delle relative registrazioni contabili. Ciascun destinatario è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

La Società adotta processi di business che assicurino scelte gestionali improntate a rigorose analisi economiche e prudenti valutazioni dei rischi, a garanzia dell'ottimale impiego di beni e risorse.

Le strategie fiscali sono improntate nel rispetto delle leggi tributarie, senza finalità elusive, evasive o di abuso del diritto.

Conflitto di interessi – La società adotta misure per la definizione e attuazione di regole finalizzate a disciplinare le situazioni di conflitto di interessi, anche per le eventuali ipotesi in cui, medesimi soggetti,

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

assumano uno o più ruoli apicali presso una o più società eventualmente collegate o controllate (c.d. «*interlocking directorates*»).

Un conflitto di interessi nasce quando l'interesse personale (di un consigliere, di un apicale, di un membro di un organo di controllo etc.) e quello della Società entrano in contrasto, al punto da minacciare la serenità o l'indipendenza della decisione, con potenziale danno per la società.

Tali conflitti possono influenzare il normale modo di svolgere il proprio lavoro in maniera opportuna ed etica, eliminando l'oggettività e la serenità d'azione sia nella fase genetica che in quella esecutiva di una determinata operazione, suscettibile di valutazione economica, posta in essere conto della Società.

Un conflitto d'interessi può avere carattere occasionale o permanente.

Nessun soggetto interno alla società o un consulente o un professionista di cui la società si avvale o con il quale ha in essere un rapporto contrattuale deve cogliere per se stesso/a opportunità che appartengono alla società o che emergono attraverso l'impiego di beni, informazioni o la posizione dell'azienda; né deve utilizzare beni, attività, informazioni o la posizione dell'azienda per il Suo guadagno personale od operare in concorrenza con la società. Dipendenti, dirigenti e responsabili aziendali hanno il dovere nei confronti della società di promuovere i legittimi interessi commerciali della Società quando se ne presenta l'opportunità.

Gli amministratori, i consulenti, le risorse aziendali, a qualsiasi titolo e/o livello, sono tenuti a rispettare le regole di seguito descritte per la prevenzione del conflitto di interessi (nonché quelle dettate nel presente documento per la prevenzione della corruzione), e a comunicare l'esistenza od il sospetto di qualsiasi conflitto di interesse all'Organismo di Vigilanza.

Ipotesi di conflitto di interesse possono rinvenirsi:

- quando sussistono stretti legami di parentela tra le controparti;
- quando, trattandosi di controparte persona giuridica o comunque dotata di soggettività giuridica, sussistono interessi in attività produttive o commerciali tra i due soggetti che agiscono in nome e per conto di ciascuna parte e il valore dell'operazione è qualificabile come rilevante;
- le ipotesi di cui all'art. 2373 c.c., quando il voto risulti determinante e la delibera potenzialmente dannosa per la società;
- le ipotesi di cui all'art. 2390 c.c. (svolgimento di attività concorrente), salvo motivata autorizzazione dell'assemblea.

Il denominatore comune in tutte le situazioni di conflitto è la divisione della lealtà tra gli interessi della Società e gli interessi personali dell'individuo. Benché sia impossibile elencare tutte le circostanze che possono generare un conflitto di interessi, i seguenti esempi possono fungere da guida ai tipi di attività che comportano conflitti potenziali.

- Interesse in attività concorrente. Proprietà da parte di un dipendente o di un suo familiare stretto di un elevato interesse finanziario in qualsiasi attività concorrente.
- Interesse in altre attività. Proprietà da parte di un dipendente o di un suo familiare stretto di un elevato interesse finanziario in qualsiasi altra attività, direttamente o indirettamente in affari con la Società, o che cerca di entrare in affari con la Società.
- Interesse nella transazione. Rappresentanza della Società da parte di un dipendente in una transazione in cui tale dipendente o un suo familiare stretto abbiano un interesse.
- Rappresentanza da parte di familiare stretto. Rappresentanza della Società da parte di un dipendente in una transazione in cui l'altra parte è rappresentata da un familiare stretto del suddetto dipendente o dal suo coniuge.
- Uso di informazioni confidenziali. Uso o divulgazione a persone esterne alla Società di informazioni confidenziali per profitto o vantaggio personale.
- Regali e omaggi. Accettazione da parte di un dipendente o di un suo familiare stretto di regali di valore superiore ad alcune centinaia di euro, contanti o buoni di qualsiasi valore, prestiti (salvo i prestiti ottenuti da istituti bancari o finanziari), intrattenimento o altri servizi di valore superiore ad alcune

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

centinaia di euro, provenienti da attività concorrenti o da qualsiasi altra attività che sia in affari con la Società o che cerchi di entrare in affari con essa.

- Servizio full-time. Svolgimento in attività esterne di mansioni lavorative, di consulenza o di altri servizi incompatibili con il diritto della Società a una disponibilità efficiente e full-time da parte dei propri dipendenti.
- Uso della posizione per influenzare altri. Uso della propria posizione nella Società per influenzare l'interazione di altri soggetti coinvolti, per profitto personale o di altre persone.
- Concorrenza con la Società. Entrare direttamente o indirettamente in concorrenza con la Società nell'acquisizione o cessione di proprietà, diritti o partecipazioni di qualsivoglia natura, ivi inclusi quelli per cui la Società ha già espresso un possibile interesse futuro.

In detti casi, se l'Organo amministrativo è collegiale, il soggetto in conflitto è tenuto ad enunciare la propria condizione in potenziale conflitto di interessi e adottare ogni comportamento conseguente.

Se la decisione oggetto di conflitto è di competenza dell'Organo amministrativo, costituito dall'Amministratore Unico, questi rimetterà alla decisione dell'assemblea le relative determinazioni ovvero promuoverà, se del caso, una due diligence volta a verificare il conflitto

In detti casi, se l'Organo amministrativo è collegiale, il soggetto in conflitto è tenuto ad enunciare la propria condizione in potenziale conflitto di interessi e adottare ogni comportamento conseguente.

Se la decisione oggetto di conflitto è di competenza dell'Organo amministrativo, costituito dall'Amministratore Unico, questi rimetterà alla decisione dell'assemblea le relative determinazioni.

Flussi finanziari - La società adotta una procedura per la gestione dei flussi finanziari.

Diritti d'autore e riserve

E' vietato ad ogni Destinatario utilizzare, per scopi aziendali o interesse personale, gli impianti, le attrezzature egli altri mezzi di riproduzione aziendali per copiare, riprodurre e diffondere opere e beni senza l'autorizzazione del proprietario dei diritti d'autore o averne lecitamente acquistato la licenza o essersi lecitamente procurato il relativo diritto ai sensi di legge.

Tutti gli operatori aziendali devono utilizzare le opere protette da diritti di proprietà intellettuale (licenze) nel rispetto di tali diritti (libri, pubblicazioni, software, banche dati, etc.). Nessun operatore aziendale è autorizzato a derogare o a far derogare a tale disposizione anche qualora ciò si manifestasse in un evidente interesse o vantaggio per l'Azienda.

PV Agency garantisce l'assoluta tutela dei diritti di proprietà industriale (marchi, brevetti, segni distintivi, disegni, modelli industriali, opere dell'ingegno, ecc.) propri ed altrui.

E' fatto divieto di contraffare, alterare, far uso, porre in vendita, fabbricare o adoperare industrialmente oggetti o altri beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

E' fatto divieto di porre in vendita o mettere altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali con nomi, marchi o segni distintivi atti ad indurre in inganno il cliente sull'origine, provenienza o qualità del prodotto o dell'opera.

E' fatto divieto di duplicare, riprodurre, trasmettere o diffondere in pubblico un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, anche a fini pubblicitari di marketing, senza aver chiesto le dovute autorizzazione e/o pagato i dovuti diritti

Rapporti con professionisti del settore sanitario

Sono coloro i quali svolgono la loro attività professionale in ambito sanitario pubblico e/o privato, che nel corso della propria attività professionale abbiano la facoltà, direttamente o indirettamente, di acquistare, noleggiare,

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

raccomandare, gestire, usare, fornire, procurare o determinare l'acquisto, il noleggio o la prescrizione di tecnologie mediche o servizi correlati.

In generale, è stabilita la regola in forza della quale la società si astiene dall'offrire qualsiasi occasione di collaborazione o altro, anche a titolo gratuito (es. incarichi di consulenza, speakeraggi, attività di moderatore, training, ecc.) che avvantaggino a titolo personale i dipendenti della Pubblica Amministrazione che possano avere poteri negoziali e/o autoritativi o tali da poter comunque influenzare le decisioni della PA.

La società potrà dare il proprio sostegno a conferenze organizzate da terze Parti, indipendenti, formative, scientifiche o fautrici di politiche che promuovano la conoscenza scientifica, il progresso medico e una efficace assistenza sanitaria. I soggetti apicali, i dipendenti, i collaboratori etc., anche esterni, non devono promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura, utilità o altri benefici a pubblici dipendenti e/o a soggetti a essi assimilabili, a professionisti del settore sanitario pubblico e privato, che a qualunque titolo intervengono in un processo di acquisizione, anche a titolo personale, con la finalità di promuovere o favorire interessi dei clienti.

E' vietato:

- ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter del D.L.vo n. 165/2001, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, assumere alle dipendenze dei Soci o della società, oppure affidare incarichi, a ex dipendenti della PA che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali di cui siano stati destinatari i soci o la società;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi che non siano di modico valore e che comunque possano essere intesi con attitudine remuneratoria a vantaggio dei soggetti di cui sopra;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate dai soggetti di cui sopra al di là di quanto consentito dalla legge.

POTERE NEGOZIALE E/AUTORITATIVO è il potere di stipulare, ovvero quel potere che incide sulla capacità di spesa o acquisto di un soggetto. Tipicamente ha poteri negoziali il Dirigente amministrativo o Provveditore delle strutture sanitarie e il Dirigente Amministrativo o Provveditore degli Atenei. "Autoritativo" è tipicamente il potere della Pubblica Amministrazione. Il potere autoritativo della PA si estrinseca nell'adozione di provvedimenti amministrativi atti a incidere unilateralmente sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Pertanto, la P.A. agente può introdurre nella sfera giuridica altri un regolamento di interessi, senza che sia necessario il consenso o la collaborazione del soggetto titolare della stessa.

ATTITUDINE REMUNERATORIA è la "potenziale capacità retributiva" ovvero la potenziale capacità della dazione di essere colta, dal destinatario o da terzi, quale retribuzione o ricompensa per ciò che si è ricevuto o si riceverà. Una precedente prestazione ricevuta o a una futura prestazione promessa o financo sperata; dunque ogni dazione o promessa di dazione che si inserisca in un sinallagma "do ut des". L'"attitudine remuneratoria" può essere assimilata alla "potenziale capacità retributiva" ovvero alla potenziale capacità della dazione di essere colta, dal destinatario o da terzi, quale retribuzione o ricompensa per ciò che si è ricevuto o si riceverà.

In tutte le ipotesi in cui l'interazione con professionisti del settore sanitario comporti trasferimento di valore o potenziali conflitti di interessi, dovrà essere formalizzata una comunicazione all'organo apicale dell'amministrazione ospedaliera di appartenenza del professionista del settore sanitario.

Tutela dei lavoratori

La società

- garantisce la libertà di associazione dei lavoratori. Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

- si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito, i criteri determinanti per gli eventuali sviluppi retributivi e di carriera di ogni singolo lavoratore.

Rispetto e valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa: la società, pertanto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti o collaboratori, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità e, conseguentemente, contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'impresa nel rispetto degli impegni di responsabilità sociale e ambientale definiti dai vertici della Società.

È assolutamente vietato reclutare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori; utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

E' altresì vietato:

- 1) corrispondere retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) violare la normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) violare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) sottoporre il lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.
- 5) impiegare lavoratori minorenni
- 6) esporre i lavoratori a situazioni di grave pericolo.

Parità di genere - La società ambisce a favorire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona, immune da ricatti e molestie sul lavoro, definendo al contempo la responsabilità di ogni partecipante all'organizzazione e le sanzioni volte a perseguire le violazioni dei diritti e dei doveri morali previsti. Inoltre, poiché tali comportamenti possono incidere negativamente sulla redditività e sull'efficienza economica dell'impresa, le norme anti-molestie contenute nella presente sezione consentono di attuare una politica di prevenzione che faciliti l'instaurazione di un clima di lavoro sereno e proficuo per tutte le parti coinvolte.

Misure di prevenzione

1. Chiara esplicitazione aziendale dei principi di riferimento e delle linee guida cui uniformarsi.

- Tutti i lavoratori hanno diritto a essere trattati con dignità, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato;
- E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- È sancito l'impegno dell'azienda a rivedere periodicamente il presente codice etico e le politiche aziendali per aggiornarli alle esigenze e alle normative attuali in materia di molestie di genere sul posto di lavoro;
- Gli apicali sono tenuti ad un comportamento integerrimo e irreprerensibile e ad adempiere con diligenza e puntualità ai propri compiti, con atteggiamento rivolto al miglioramento continuo. Si adoperano per una equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro e contrastano ogni forma di discriminazione, di

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

mobbing e di molestie personali;

- Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e confortevole, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di egualianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e della dignità della persona;
- La società riconosce che il benessere psicofisico, la serenità psicologica nei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative sono fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, anche per la diretta ricaduta che tali aspetti hanno sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti;
- Sul posto di lavoro sono bandite e inammissibili il mobbing, le molestie ed ogni altra forma di discriminazione che tendano ad emarginare la persona per motivi culturali, politici, sindacali, religiosi, etnici, di provenienza territoriale, di orientamento sessuale o di altro genere, ovvero che ledono la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo, inoltre, negativamente sulla prestazione di lavoro e sul clima organizzativo;
- Ogni lavoratore può denunciare, anche per il tramite del canale del Whistleblowing, fatti oggetto di ricatto o molestia sul lavoro, sia essa di matrice sessuale sia essa correlata a comportamenti o atti comunque discriminatori nei confronti delle/dei dipendenti, provenienti da colleghi o da superiori gerarchici. Chi denuncia casi di mobbing o di molestie ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta;
- Ogni accertata violazione della dignità della lavoratrice e del lavoratore costituisce un illecito disciplinare, in quanto l'autrice/autore di tali comportamenti viola un preciso dovere di cooperazione e ostacola il pieno sviluppo della persona umana;
- I contributi e gli apporti ai propri collaboratori sono erogati sulla base del merito e dei risultati conseguiti.

2. Esplicitazione dei comportamenti inopportuni che possono costituire violenza/molestia di genere sui luoghi di lavoro ed impegno al periodico *aggiornamento di tale individuazione*.

Generalmente, costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'abuso di matrice religiosa;
- g) i comportamenti discriminatori.

Si intendono:

- a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopravvissuta, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del lavoratore, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico della persona. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool o di sostanze comunque vietate da norme vigenti;
- c) per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- d) per “abuso sessuale”, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato;
- e) per “negligenza”, il mancato intervento di un superiore gerarchico, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno;
- f) per “abuso di matrice religiosa”, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- g) per “comportamenti discriminatori”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Esempi di Violenza/molestia di genere a sfondo sessuale

- Commenti sessuali: commenti sessuali esplicativi o inappropriati riguardanti l’aspetto fisico, l’abbigliamento o la vita privata di un collega.
- Avances indesiderate: tentativi non richiesti di instaurare una relazione romantica o sessuale con un collega, inclusi inviti non appropriati a uscire o a incontri personali
- Molestie verbali: Insulti, battute o umorismo sessualmente esplicito che creano un ambiente di lavoro ostile o offensivo.
- Contatto fisico non richiesto: abbracci, carezze o altre forme di contatto fisico non richiesto o non appropriato.
- Sguardi o gesti inappropriati: osservare o fare gesti sessuali in modo inopportuno verso un collega.
- Rappresentazioni o materiali sessuali: condividere immagini, video o altro materiale di natura sessuale in modo non richiesto o inappropriato.
- Molestie online o tramite dispositivi tecnologici: invio di messaggi, email o altro contenuto online sessualmente esplicito o molestie attraverso i mezzi digitali.
- Ritorsioni: ritorsioni contro un dipendente che ha segnalato molestie sessuali, come discriminazioni o trattamenti negativi sul lavoro.
- Discriminazione sul proprio orientamento sessuale
- Ogni altro comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offendere la dignità, inclusi atteggiamenti di tipo fisico e/o verbale

Altri Esempi di violenza/molestia di genere sul lavoro

- Non presenza della figura femminile in posizioni superiori, a pari capacità non promuovere una donna solo perché tale. In altre parole vedersi negata una promozione, un aumento di stipendio o un’opportunità di formazione offerta a persone con un’altra identità di genere o orientamento sessuale
- Retribuzione minore rispetto a una figura maschile con eguali capacità lavorative: ovvero essere pagato meno rispetto ad una persona di genere o orientamento sessuale diverso che è qualificata in modo simile o inferiore alla propria, o che ha mansioni lavorative simili (o inferiori) alla propria
- Essere criticati o disciplinati per qualcosa che altri dipendenti di sesso diverso fanno continuamente ma per cui non vengono mai puniti
- Penalizzazioni riguardante il desiderio da parte delle donne di farsi una famiglia (no alle promozioni): essere rifiutati per un determinato lavoro, essere licenziato o ricevere meno incarichi perché sei incinta.
- Similmente, durante il processo di assunzione lo human resource chiede a una lavoratrice quando pensa di avere figli o quando progetta di avere il prossimo figlio. Si tratta di discriminazione sessuale poiché è

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

improbabile che la domanda sia rivolta a un dipendente di sesso maschile. Inoltre, questa domanda è irrilevante e da l'impressione che rimanere incinta possa influenzare in qualche modo l'assunzione della dipendente.

- Essere chiamato intenzionalmente o ripetutamente con un nome o indicato come un genere diverso con cui non ti identifichi, ad esempio quando un uomo transgender viene chiamato con il suo precedente nome o come "Miss"

- Assegnazione di lavori più degradanti, faticosi e di poco valore alle donne

- Modifiche all'orario di lavoro dettate da differenze di genere. Ad esempio un datore di lavoro concorda immediatamente modalità di lavoro flessibili per tre dipendenti donne, ma quando un dipendente maschio presenta una richiesta di lavoro flessibile, il datore di lavoro la rifiuta o non la accetta in modo tempestivo. Si tratta di discriminazione sessuale perché evidentemente il datore di lavoro ha dato priorità alle richieste delle lavoratrici rispetto a quelle del dipendente uomo.

Figura femminile criticata per vestirsi o comportarsi in modo poco femminile, ovvero secondo preconcetti dettati dal genere (avere i capelli corti, non vestirsi in maniera femminile, ecc). Discriminazione basata su stereotipi di genere.

- Dress code deciso in base alla differenza di sesso. I datori di lavoro possono specificare un codice di abbigliamento ragionevole per i propri dipendenti. Ad esempio, che gli uomini debbano indossare la cravatta e che le donne debbano indossare gonne o vestiti. Tuttavia, i datori di lavoro non possono negare a un dipendente il diritto di indossare i pantaloni a causa del suo genere o della sua identità di genere. Le uniformi vanno bene, ma alle donne non può essere richiesto di indossare un'uniforme sessualmente provocatoria solo perché donne

3. *sensibilizzazione del personale, mediante informazione e formazione, alle proprie responsabilità e alla tutela della dignità propria e dei colleghi, nonché al fine di affinare, nell'ambito del confronto con i medesimi, i fattori che possono qualificarsi come comportamento inopportuno e contribuire a rendere l'ambiente di lavoro esente da tali comportamenti.*
4. *adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione della dignità dei lavoratori, quale comportamento integrante illecito disciplinare (v.si codice sanzionatorio);*
5. *definizione di strumenti operativi (whistleblowing – segnalazioni violenze di genere e molestie) che consentano alla vittima di segnalare comportamenti qualificabili come violenza/molestia di genere sui luoghi di lavoro o comportamenti inopportuni, con l'individuazione di un gestore delle segnalazioni autonomo e indipendente, che provveda a curare le investigazioni secondo quanto stabilito in una apposita procedura che disciplina tempi e modi di gestione delle segnalazioni, con garanzia della riservatezza e tutela da possibili ritorsioni; analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni,*
6. *Sostegno in favore delle vittime di molestie o di condotte inopportune (necessitino di consulenza e/o assistenza da parte di professionisti specializzati nel settore perché possano contribuire alla risoluzione del problema. E' garantito l'impegno a sostenere ogni dipendente che sporga denuncia di molestie, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione).*
7. *Adozione indicatori, Key Performance Indicator (KPI): Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico*
8. *Istituzione di un Comitato Guida deputato a gestire le indagini, a seguito di segnalazioni, e ad adottare le azioni conseguenti.*

Tutela dell'ambiente

La società è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

scelte, in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali.

E' consapevole che la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante è condizione primaria sia per l'accettabilità delle sue attività sia per il raggiungimento dei suoi obiettivi di sviluppo: di tale responsabilità sono investiti indistintamente amministratori, dirigenti, tutti i dipendenti e collaboratori di PV Agency.

La società si impegna a non danneggiare l'ambiente ed a partecipare e promuovere iniziative sulle tematiche ambientali dandone puntuale ed esaustiva comunicazione.

Tutela della salute e della sicurezza

L'organizzazione diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro e promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale posto alle dipendenze della medesima.

Ogni attività della società e del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I Destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

La società nella conduzione della propria attività di impresa attribuisce valore rilevante e pone in essere misure che rispettano i seguenti principi per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- a) evita i rischi che possono minare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- b) combatte i rischi alla fonte adeguando il lavoro all'uomo, al fine di ridurre gli effetti del medesimo sulla salute e sulla sicurezza dei propri prestatori;
- c) tiene conto del grado di evoluzione della tecnica al fine di rendere il luogo di lavoro il più possibile salubre e sicuro;
- d) sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- e) programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- f) attribuisce priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- g) imparte adeguate istruzioni ai lavoratori.

Doveri dei lavoratori in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui.

Uso dei sistemi informatici e privacy

Rispetto all'utilizzo de sistemi informatici, ogni dipendente è responsabile della sicurezza e della cura dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative ed aziendali (policy, procedure etc.) in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

La società si impegna e mantiene costante l'aggiornamento del personale in materia di riservatezza, privacy e prevenzione dei delitti informatici mediante organizzazione periodica di corsi di formazione interna e, in particolare, conformandosi ai dettami di cui al GDPR n. 679/2016 per la prevenzione del trattamento illecito dei

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

dati.

La società si aspetta dai destinatari che:

- Mantengano privati e protetti i dati personali cui hanno accesso accesso;
- Raccolgano, utilizzino e memorizzino i dati personali solo se:
 - esiste una valida base legale per fare ciò
 - è rilevante e adeguato per le finalità della raccolta
 - sono mantenuti aggiornati;
 - e solo per il periodo di tempo necessario per raggiungere la finalità della raccolta o adempiere ad obblighi di legge.

Politica del whistleblowing

La società si impegna ad agevolare l'emersione degli illeciti e delle ipotesi di violazione delle regole interne, incluse quelle di cui al presente codice, mediante l'adozione di appositi strumenti che consentano la concreta partecipazione dei dipendenti alla segnalazione di anomalie o criticità; le segnalazioni di violazioni rilevanti saranno trattate nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti. La società adotta una procedura/protocollo per garantire una corretta gestione delle segnalazioni.

IL CODICE ETICO, essendo parte del Modello 231, è soggetto esso stesso verificazione e adeguamento in punto di effettività e concretezza. La funzione di vigilanza aziendale ha carattere continuativo e si estrinseca nei compiti di:

- vigilanza sulla concreta attuazione del modello organizzativo da parte di tutti i soggetti coinvolti;
- verifica della costante adeguatezza del modello organizzativo;
- presentazione all'amministratore di eventuali proposte di aggiornamento e modifica del modello organizzativo;

L'organismo aziendale investito della funzione di vigilanza deve poter operare in regime di imparzialità e di autonomia.

Il codice etico

- Deve essere conosciuto o conoscibile, ed è oggetto di formazione;
- Espone a sanzioni, qualora disatteso.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione o l'aggiramento del Modello e/o dei Protocolli in esso contenuti espongono, o possono esporre, le persone fisiche a responsabilità di natura penale e la Società a gravi responsabilità di natura amministrativa che possono anche arrivare a comprometterne l'esistenza.

Elemento necessario, richiesto dalla legge nonché dalla Giurisprudenza, al fine di garantire l'efficacia e l'effettività dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui al D. Lgs. 231/2001, è la previsione di uno specifico Sistema sanzionatorio e disciplinare, da applicarsi allorché il Personale dipendente e gli altri Destinatari violino un Protocollo preventivo previsto dal Modello.

Invero, data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti o altri Destinatari, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello Organizzativo e del Codice saranno assoggettate alle sanzioni di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

Obiettivo

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema sanzionatorio e disciplinare previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e dei relativi Protocolli e l'estranetità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema sanzionatorio e disciplinare è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale dipendente della Società e degli altri Destinatari, punendo azioni che integrino la violazione del Modello e dei Protocolli in esso previsti, nonché del Codice Etico aziendale.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare si attiva anche nel caso di violazione di alcune procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società. In particolare, rientrano nel perimetro di applicazione del Sistema sanzionatorio e disciplinare le procedure operative collegate a normative di riferimento per il settore di attività in cui opera la Società, nonché le procedure che regolamentano i processi produttivi e amministrativi della Società.

Ambito di applicazione

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare, relativamente al personale dipendente, si inquadra principalmente nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile - di diligenza, disciplina e fedeltà del lavoratore nonché nei poteri del datore di lavoro di predisporre ed attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare, qualora applicato ai soggetti di cui all'art. 2095 del Codice Civile, deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Pertanto, i soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale dipendente Apicale e il Personale dipendente sottoposto ad altrui direzione. Tra i suddetti soggetti devono ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile - prestatori di lavoro subordinato - e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società, ivi inclusi, a titolo d'esempio non esaustivo, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, i membri dell'Organismo di Vigilanza, i membri di eventuali altri organi societari, i lavoratori somministrati, i "collaboratori coordinati e continuativi", i collaboratori "a progetto", i collaboratori occasionali, gli stagisti, gli agenti, i consulenti, i fornitori, ognuno nei limiti previsti dalla specifica natura del loro rapporto contrattuale ed in conformità al presente Sistema sanzionatorio, per quanto applicabile.

Si ricorda che il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare deve intendersi riferibile agli aspetti rilevanti ai fini del Decreto e non sostituisce il più generale Sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

Responsabilità di applicazione

La Società, rappresentata dal Consiglio di Amministrazione, è responsabile della formalizzazione, revisione e applicazione del presente Sistema Sanzionatorio e disciplinare.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'Organismo di Vigilanza, sarà investito di compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello, con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza può promuovere la revisione del presente Sistema sanzionatorio e disciplinare.

Tutti i destinatari, siano essi lavoratori dipendenti o altri Destinatari, sono tenuti a segnalare tempestivamente al proprio Referente interno, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi violazione del Codice o del Modello di organizzazione, gestione e controllo e qualsiasi comportamento che non appaia conforme alle buone regole dell'agire fornendo tutte le informazioni in proprio possesso.

Tutte le segnalazioni devono essere:

- effettuate senza indebiti ritardi;

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

- effettuate in forma scritta;
- accompagnate, se possibile, da copia della documentazione relativa alla violazione.

Il referente interno, qualora reputi che vi siano ragioni sufficienti per ritenere fondata la segnalazione, la trasmette immediatamente all'Organismo di vigilanza.

A tal proposito, nel rispetto di quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato di eventuali applicazioni di sanzioni e potrà fornire sue valutazioni in merito all'accaduto senza vincolo alcuno, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'irrogazione della sanzione.

Inoltre, il Sistema sanzionatorio e disciplinare potrà attivarsi anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza diretta alle funzioni preposte all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni.

Applicazione delle linee guida del Sistema Sanzionatorio e Disciplinare

Il Sistema sanzionatorio e disciplinare prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti. Il Sistema, così come il Modello, si rivolge a tutto il Personale, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziiale negli altri.

L'applicazione del Sistema Disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei diversi Destinatari ed i provvedimenti adottati, il Consiglio di Amministrazione classifica le azioni in:

1. comportamenti tali da riconoscere una mancata esecuzione delle disposizioni impartite dalla Società sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:

- violazione del Codice Etico;
- violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più Protocolli;

2. comportamenti tali da riconoscere una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del Destinatario, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto 1. diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato o a rappresentarne l'apparenza a danno della Società, nonché reiterate violazioni alle procedure operative aziendali;

3. comportamenti tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1. e 2. commessi con dolo.

Procedimento

Il procedimento di applicazione della sanzione avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il Referente dell'Area trasmette al dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

L'organo amministrativo irroga la sanzione.

Le sanzioni non possono essere comminate prima che siano decorsi cinque giorni dalla ricezione della

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

contestazione e devono essere adottate dal Responsabile dell'Area entro i sette giorni successivi a quello in cui sono pervenute le eventuali controdeduzioni.

Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

L'Organo amministrativo è informato in merito all'esito del procedimento.

In ogni caso l'individuazione e l'irrogazione della sanzione deve tener conto dei principi della proporzionalità e di adeguatezza delle stesse rispetto alla violazione contestata.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, esse saranno in ogni caso adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, il processo sanzionatorio e disciplinare sarà regolamentato secondo quanto previsto dalla presente procedura.

Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali le stesse possono essere assunte, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni saranno applicate in forza del CCNL e secondo le modalità di seguito disciplinate (richiamo inflitto verbalmente, richiamo inflitto per iscritto, multa, sospensione e licenziamento) nei seguenti termini.

A) Richiamo inflitto verbalmente

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Lieve inosservanza delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali.

Si ha “lieve inosservanza” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) Richiamo inflitto per iscritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Inosservanza colposa delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli Preventivi, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;

Si ha “inosservanza colposa” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione

- Ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto;
- Inosservanza delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e del Modello per le Attività a rischio di reato;
- Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 <small>01 ottobre 2025</small>
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

sensi del Modello;

- Mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

D) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico non superiore a dieci giorni

- Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza;
- Inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e dei Protocolli Preventivi previsti dal Modello;
- Inosservanza ripetuta o grave delle Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni;
- Omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli Preventivi, del Sistema dei Controlli Interni e delle Procedure Aziendali;
- Ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/2001

Fatto salvo quanto previsto dai CCNL rispettivamente applicabili e ad integrazione dei medesimi, nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F) Licenziamento per giusta causa

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico, dai relativi Protocolli e dalle Procedure aziendali, tali da provocare grave danno morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- a. Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- b. Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi Protocolli, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- c. Infrazione dolosa di Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

In caso di apertura di un procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

Sanzioni per il personale dipendente appartenente alla categoria Dirigenti di cui all'art. 2095 del Codice Civile

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e degli altri Protocolli Preventivi, nonché delle procedure aziendali, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano disattesi Protocolli impeditivi dei Reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro dei Protocolli, la Società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e del CCNL. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

In caso di apertura di un procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

Sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte degli Amministratori o dei Sindaci della Società, ovvero in caso di contestazioni di reati a uno o più Amministratori o sindaci (se nominati), rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da parte dell'Autorità Giudiziaria, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative qualificabili come provvedimenti di "self cleaning".

L'Organismo di Vigilanza informa l'organo amministrativo della Società e l'organo di controllo (se nominato) delle contestazioni da parte dell'AG alla volta dell'amministratore o dei Consiglieri (qualora l'organo amministrativo sia costituito sotto forma di CDA) per l'adozione di adeguati provvedimenti, che possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del diritto al gettone di presenza o all'indennità di carica fino ad un massimo corrispondente a tre riunioni dell'organo;
- altri provvedimenti considerati opportuni rispetto alla gravità della violazione (revoca per giusta causa, azione di responsabilità, altro).

E' vietato al rappresentante legale indagato nominare il difensore della società per il procedimento ascritto a quest'ultima in applicazione del D.L.vo n. 231/01. Al fine di rimuovere possibili situazioni di conflitto di interesse del legale rappresentante indagato per il reato presupposto, occorre pertanto che l'organo amministrativo o, se incompatibile, l'assemblea, provveda alla nomina di un difensore per la società o, in caso di ulteriore stallo, procedersi con la richiesta all'AG competente per la nomina di un curatore speciale che provveda al conferimento della procura alle liti.

Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

In caso di apertura di un procedimento disciplinare l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

Di eventuali procedimenti disciplinari aperti nei confronti di Consiglieri o Sindaci dovrà essere data notizia nel

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

corso dell'Assemblea dei Soci.

In caso di contestazione di fatto reato rilevante ai fini del D.L.vo n. 231/2001 per il quale sia prevista la possibilità di confisca o sequestro preventivo prima ancora che si arrivi all'accertamento definitivo della responsabilità dell'ente, la società deve adottare provvedimenti urgenti in ordine alla segregazione di beni e/o sostanze patrimoniali, tenuto conto del presumibile ammontare del sequestro per equivalente o della confisca, al fine di ovviare ad una loro possibile indebita apprensione da parte dell'organo amministrativo o di chi ha poteri assimilati che ne determini una modifica, dispersione, deterioramento, utilizzo o alienazione, tenendo conto della tipologia dei beni presenti nel patrimonio.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

Sanzioni per i membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di realizzazione di fatti di Reato o di violazione del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi da parte dei membri dell'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle funzioni di O.d.V., il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

In casi di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salvo l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione la realizzazione di fatti di Reato o di violazioni del Codice Etico, del Modello e/o relativi Protocolli Preventivi poste in essere con coscienza volontà. Se del caso, la Società agirà per il risarcimento del danno.

In caso di apertura di un procedimento disciplinare nei confronti di membri dell'Organismo di Vigilanza, i restanti membri non coinvolti dovranno essere informati e potranno fornire loro valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione e all'eventuale irrogazione della sanzione.

Di eventuali procedimenti disciplinari aperti nei confronti di membri dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere data notizia nel corso dell'Assemblea dei Soci.

Misure nei confronti dei fornitori e degli altri soggetti terzi

Laddove possibile, condizione necessaria per concludere validamente contratti di ogni tipologia con la Società, e in particolare contratti di fornitura, sia di beni che di servizi, e consulenza, è l'assunzione dell'impegno da parte del contraente terzo di rispettare il Codice Etico e/o i Protocolli applicabili in relazione alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti dovranno prevedere, quando possibile, clausole risolutive, o diritti di recesso in favore della Società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di Reati, ovvero in caso di violazione di regole del Codice Etico, del Modello e/o dei relativi Protocolli.

In ogni caso, la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli della Società sarà considerata giusta causa per la risoluzione del contratto ai sensi dell'articolo 1453 e seguenti del codice civile.

In caso di apertura di procedimenti atto a valutare la commissione di fatti illeciti o di comportamenti che violino il Codice Etico o i Protocolli della Società, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato e potrà fornire sue valutazioni non vincolanti in merito all'accaduto, in relazione a termini o decisioni, per la funzione aziendale preposta alla decisione finale.

La Società si riserva comunque di agire in sede penale e di agire per la richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni di qualsivoglia natura alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa, da parte dell'Autorità Giudiziaria, delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a

 PV AGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

conoscenza del Personale mediante affissione nella sede della Società. Inoltre, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema sanzionatorio e disciplinare sarà divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

Molestie

Il datore di lavoro potrebbe emettere un avvertimento scritto al molestatore, mettendolo al corrente del suo comportamento inopportuno e delle conseguenze se il comportamento dovesse continuare, oltre che predisporre una formazione obbligatoria in caso di molestie non gravi.

In caso di comportamento inopportuno grave o reiterato, il molestatore potrà essere sospeso dal lavoro per il periodo massimo consentito dal CCNL.

I comportamenti inopportuni gravi che costituiscono molestia persistente o particolarmente grave possono comportare la misura espulsiva (licenziamento).

Segnalazioni

I Destinatari sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni della presente procedura.

Misure per chi viola il sistema di segnalazioni

Qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del soggetto che si avvalga dello strumento/canale predisposto per le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, è vietato.

È altresì vietato porre in essere condotte di ostacolo o tentativo di ostacolo al legittimo utilizzo dei canali di segnalazione.

Qualsiasi misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuino segnalazioni potranno 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 che abbia fatto uso non improprio della segnalazione 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 medesimo.

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.

In caso di violazione delle misure di tutela del segnalante (es. ritorsioni o quando è accertata che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza riservatezza) si applicano le sanzioni disciplinari previste dall'art. 133 del CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo, modulate secondo i criteri ivi espressi, se il contravventore è un dipendente. Se trattasi di soggetto diverso, si applica la risoluzione del rapporto secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate si applicano le sanzioni disciplinari previste dall'art. 195 del CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo, modulate secondo i criteri ivi espressi, se il contravventore è un dipendente. Se trattasi di soggetto diverso, sarà applicata la risoluzione del rapporto.

Qualora non siano stati istituiti canali di segnalazione, ovvero siano istituiti ma non funzionanti, ovvero non siano state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, ovvero risultati che tali procedure non siano conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.L.vo n. 24/2023, nonché, ancora, quando risultati che non è stata svolta alcuna attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applicano le sanzioni disciplinari previste dall'art. 133 del CCNL per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo, modulate secondo i criteri ivi espressi, se il contravventore è un dipendente. Se trattasi di soggetto diverso, sarà

 PVAGENCY <small>WE WELCOME IDEAS</small>	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

applicata la risoluzione del rapporto di lavoro secondo i principi generali sulla risoluzione dei mandati per i lavoratori autonomi.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.L.vo n. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

Il piano di formazione e comunicazione

La società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti, destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società o in una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 D. lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di “promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello” e di “promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”.

 PV AGENCY WE WELCOME IDEAS	<u>MOG D.Lgs. 231/2001</u>	Rev. 5 01 ottobre 2025
Modello di Organizzazione e Gestione – Parte Generale - Parte Speciale - Anticorruzione		

PARTE SPECIALE

omissis