



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

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Doteco S.p.A. in data 29 settembre 2025

INDICE

DEFINIZIONI	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	7
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti	7
1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	7
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	7
1.4 Esenzione dalla responsabilità	9
1.5 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
1.6 I gruppi di impresa e il D. Lgs. n. 231/2001	11
1.7 I reati commessi all'estero	12
1.8 Le sanzioni	13
1.9 Le vicende modificative dell'Ente	15
2. LA SOCIETÀ DOTEKO S.P.A.	16
2.1 Organizzazione della Società	16
2.2 La scelta della Società e le Finalità del Modello	17
2.3 Modello e Codice Etico	18
3. IL MODELLO DI DOTEKO S.P.A.	18
3.1 Metodologia di predisposizione del Modello di Doteco S.p.A.	18
3.2 Predisposizione del Modello	20
3.3 Reati rilevanti per Doteco S.p.A.	20
4. IL SISTEMA DEI PROTOCOLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI DEL MODELLO	20
4.1 Principi Generali di Prevenzione	20
4.2 Principi Generali di Comportamento	21
4.3 Protocolli Specifici di Prevenzione	23
4.4 Il Responsabile della Funzione Aziendale	23
5. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI – ATTIVITÀ IN <i>OUTSOURCING</i>	23

6. ESTINATARI DEL MODELLO.....	24
7. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN GIUDIZIO	24
8. ORGANISMO DI VIGILANZA	25
8.1 Funzione	25
8.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	26
8.3 Requisiti di eleggibilità.....	28
8.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....	28
8.5 Cause di temporaneo impedimento.....	30
8.6 Attività e poteri.....	30
9. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	32
9.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo	32
9.2 Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza	33
9.3 Flussi informativi ad hoc nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	34
9.4 Modalità per trasmettere i flussi informativi all'ODV	34
10. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI <i>WHISTLEBLOWING</i>	34
11. SISTEMA SANZIONATORIO	36
11.1 Principi di riferimento.....	36
11.2 Misure disciplinari	37
11.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni.....	37
11.4 Sanzioni applicabili ai dipendenti	38
11.5 Sanzioni applicabili ai dirigenti	38
11.6 Provvedimenti nei confronti di Amministratori, Sindaci ed Organismo di Vigilanza	39
11.7 Misure nei confronti di terze parti	40
11.8 Sanzioni in caso di violazione della normativa applicabile in tema di <i>whistleblowing</i>	40
12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE	40
13. ADOZIONE DEL MODELLO	42

DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** attività di Doteco S.p.A. nel cui ambito sussiste, anche potenzialmente, il rischio di commissione di uno dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- **Capogruppo o Piovan S.p.A.:** società che esercita attività di direzione e coordinamento di Doteco S.p.A., ai sensi dell'art. 2497-bis c.c.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Doteco S.p.A.;
- **Codice Etico:** codice etico del Gruppo Piovan, formalmente adottato da Doteco S.p.A., contenente i principi fondamentali a cui la Società e tutte le società del Gruppo Piovan si ispirano ed i comportamenti ai quali tutti i Dipendenti, a qualsiasi livello, e gli amministratori si devono attenere nella gestione quotidiana delle diverse attività;
- **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;
- **Destinatari:** tutti i soggetti specificati al paragrafo 6 della presente Parte Generale;
- **D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni;
- **D. Lgs. n. 24/23 o Normativa Applicabile sul Whistleblowing:** Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- **Ente/i:** gli enti rilevanti ai fini del Decreto sono tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati)¹;
- **Funzione Aziendale:** insieme dei compiti e delle responsabilità assegnate per l'espletamento di una determinata fase dell'attività aziendale;
- **Incaricato di pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, per tale intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di quest'ultima (art. 358, c.p.);

¹ La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia. Ai sensi dell'art. 6, comma 2 del c.p. un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituiscono è avvenuta in Italia in tutto o (anche solo) in parte, ovvero se in Italia si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione.

- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al giugno 2021) per l'elaborazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;
- **Modello:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Doteco S.p.A.;
- **Organi Sociali:** Consiglio di Amministrazione, organi delegati, Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo nominato ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- **Partner:** le controparti di *partnership* contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;
- **Piattaforma WB:** piattaforma per effettuare Segnalazioni di Violazioni ai sensi della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*;
- **Procedura WB:** procedura che regola la Segnalazione di Violazioni ai sensi della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, disponibile sul sito internet www.piovan.com;
- **Pubblica Amministrazione o P.A.:** Pubblica Amministrazione e con riferimento ai Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;
- **Pubblico ufficiale:** colui che “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*” (art. 357 c.p.);
- **Reati presupposto o Reati:** gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nel Decreto stesso, elencati nell'Allegato “Elenco reati presupposto dal D. Lgs. 231/2001” al presente Modello;
- **Responsabile della Funzione Aziendale:** il soggetto preposto alla Funzione Aziendale di riferimento e responsabile della gestione dell'attività inerente alla stessa;
- **Segnalante:** si intende la persona che effettua una Segnalazione in conformità e con le modalità previste dalla Procedura WB;
- **Segnalazione di Violazioni o Segnalazione/i:** si intende la Segnalazione di Violazioni effettuata ai sensi della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, come disciplinata dalla Procedura WB;
- **Società o Doteco S.p.A.:** la Doteco S.p.A. è una società per azioni con sede legale in Via Mattei n. 30 – Cap 41037 – Frazione San Martino Spino – Mirandola (MO);
- **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 o Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente;
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, conferimenti di poteri, *policy*, procedure, disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società;
- **Terzi:** tutti coloro, persone fisiche o persone giuridiche che instaurano un rapporto di collaborazione/consulenza con la Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: i Consulenti ed i fornitori di beni e di servizi, anche professionali, e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa).

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli Enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l’Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l’Autorità competente a contestare l’illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l’autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall’amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell’Ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L’Ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

L’Allegato “Elenco reati del D. Lgs. 231/2001” al presente Modello contiene l’elenco dei Reati presupposto, ad oggi vigenti, per i quali è configurabile la responsabilità amministrativa degli Enti. Tale Allegato viene aggiornato periodicamente.

L’applicabilità e la potenziale rilevanza di ciascun Reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 3.1 della presente Parte Generale.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all’ente

Oltre alla commissione di uno dei Reati presupposto, affinché l’ente sia sanzionabile ai sensi del Decreto devono essere integrati altri requisiti normativi.

Un **primo criterio oggettivo** è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all’ente da un rapporto qualificato:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, quali ad esempio il legale rappresentante gli amministratori, il direttore di un’unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto

di fatto, la stessa. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della Società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei Soggetti Apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di Soggetti Apicali. Tra i soggetti Terzi interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato della Società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della Società stessa.

Un ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente (articolo 5, comma 1 del Decreto); è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando l'Ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i Soggetti Apicali o i Soggetti Sottoposti hanno agito “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi” (articolo 5, comma 2 del Decreto).²

Il criterio dell'“interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei Reati-presupposto previsti dall'articolo 25-*septies* (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-*undecies* (taluni reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato-presupposto nell'interesse dell'Ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa (es. antinfortunistica) costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza).

² Secondo la giurisprudenza i concetti di interesse e vantaggio per la Società non vanno intesi come concetto unitario, pertanto la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

La sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte del soggetto che pone in essere la condotta delittuosa esclude la responsabilità penale dell'Ente, in quanto soggetto terzo rispetto al Reato posto in essere.

Oltre all'esistenza dei requisiti di vantaggio/interesse, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente sia accertata anche sotto il profilo della colpevolezza. Tale requisito è riconducibile alla "colpa di organizzazione", da intendersi quale mancata adozione da parte dell'Ente di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei Reati e ritenuti potenzialmente rilevanti per la medesima.

Da ultimo, si precisa che la responsabilità dell'Ente può sussistere anche quando il delitto presupposto si configura sotto forma di tentativo ai sensi di quanto disposto dall'articolo 26 del Decreto.

1.4 Esenzione dalla responsabilità

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'Ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei Reati nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, **prevede l'esclusione della responsabilità per l'Ente** solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi**;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate **devono concorrere congiuntamente** affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'Ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'Ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il Reato **eludendo fraudolentemente il Modello**; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'Ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di Soggetti Apicali.

Nell'ipotesi di Reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'Ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del

reato, lo stesso si è dotato di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'Ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.5 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, senza fornirne però le caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se è:

- efficace, ovvero se è ragionevolmente idoneo a prevenire il Reato o i Reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai Reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere canali interni per la segnalazione di violazioni (*whistleblowing*), nel rispetto della normativa applicabile³.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti

³ Art. 2-bis: *"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)".*

nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi Reati presupposto.

1.6 I gruppi di impresa e il D. Lgs. n. 231/2001

Si ritiene opportuno fare qualche cenno alla normativa in materia di gruppi e, soprattutto, a come l'esistenza di un gruppo di imprese rilevi ai sensi del Decreto. Il legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario"; nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Va comunque evidenziato che un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Infatti, l'interesse della capogruppo deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. La società capogruppo (o altra società del gruppo) può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto per il reato commesso da una controllata purché nella consumazione del reato "concorra", con il soggetto che agisce per quest'ultima, una persona fisica (apicale, di diritto ma anche di fatto) che agisca per conto della capogruppo perseguendo l'interesse di quest'ultima.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condizioni le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

Si evidenzia che la responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano⁴ ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

1.7 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto ⁵, un ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati presupposto commessi all'estero, a condizione che, in aggiunta a quanto previsto al paragrafo 1.3 relativo ai criteri di imputazione della responsabilità all'Ente: sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7⁶, 8⁷, 9⁸ e 10⁹ c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero;

- l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti dell'ente.

⁵ Art. 4, D. Lgs. n. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

⁶ Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

⁷ Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

⁸ Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis."

⁹ Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis.

1.8 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'Ente in caso di condanna ai sensi del Decreto, come sotto delineate.

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'Ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

L'articolo 12 del Decreto¹⁰ prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente l'Ente a rispondere, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. La norma esclude dunque,

indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

- **Sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'Ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) L'Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

¹⁰ Art. 12, D. Lgs. n. 231/2001, "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", statuisce: "La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291 se: a) 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; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) 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; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a € 10.329".

- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da due mesi a tre anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa se l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del Decreto prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- ✓ *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";*
- ✓ *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";*
- ✓ *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".*

- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza¹¹ come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente.
- **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'Ente è condannato ad una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza di condanna, ai sensi dell'art. 36 del codice penale, per estratto o per intero, d'ufficio a spese dell'Ente, nel sito internet del Ministero della giustizia per una durata stabilita dal giudice in misura non superiore a trenta giorni, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

¹¹ Si veda e Sezioni Unite della Corte di Cassazione Pen. 27 marzo 2008, n. 26654, conf., da ultimo, Cass. Pen. 22 aprile 2016, n. 23013.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto¹², l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato, fatte salve le ipotesi di interruzione della prescrizione. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.9 Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento d'azienda.

In caso di **trasformazione** dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'Ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli Enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato; le sanzioni interdittive si applicano all'Ente (o agli Enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di **cessione/conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al

¹² Art. 26 D. Lgs. 231/2001, "Delitti tentati", statuisce che "Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. LA SOCIETÀ DOTEKO S.P.A.

2.1 Organizzazione della Società

Doteco S.p.A. è una società che svolge principalmente attività di **produzione** e **commercializzazione** di dosatori e sistemi di caricamento e di controllo per impianti di estrusione di materie plastiche.

La Società fa parte del gruppo industriale guidato dalla Piovan S.p.A. *leader* mondiale nella fornitura di apparecchiature ausiliarie e servizi all'industria della plastica.

Doteco S.p.A. è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Piovan S.p.A. ai sensi di quanto previsto dall'art. 2497 c.c. e ss..

Il sistema di *corporate governance* della Società è così articolato:

- *l'Assemblea*: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- *l'Organo Amministrativo*: la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi soltanto quelli riservati per legge o atto costitutivo in via esclusiva all'Assemblea; i poteri di gestione e rappresentanza conferiti ai consiglieri e ai procuratori sono ritualmente comunicati al Registro imprese e resi noti agli interessati;
- *l'Organo di Controllo*: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale;
- *revisione legale dei conti*: la revisione legale dei conti della Società è esercitata da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia. La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società. Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del reporting finanziario;
- *Sistema di controllo interno*: la Società si è dotata di un insieme di regole, procedure e strutture al fine di garantire:
 - efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, etc.);
 - qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
 - rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;

- salvaguardia del valore delle attività aziendali e del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

Coerentemente con l'adozione del proprio sistema di amministrazione e controllo, i principali soggetti che saranno responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società, a seguito dell'adozione del Modello sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato;
- i Procuratori;
- il Collegio Sindacale;
- l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto.

Inoltre, si evidenzia che il sistema di controlli interni della Società beneficia altresì dell'impianto di principi, regole e procedure predisposto dalla Capogruppo anche in considerazione delle società da essa controllate al fine di armonizzare ed agevolare il rispetto delle varie normative vigenti in tema di *compliance*.

2.2 La scelta della Società e le Finalità del Modello

L'Organo Amministrativo di Doteco S.p.A. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali, coerentemente con quelle del Gruppo Piovani, di procedere all'adozione della prima versione del Modello.

Il presente Modello, adottato sulla base delle disposizioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto, costituisce a tutti gli effetti regolamento interno della Società.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi, protocolli e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei Reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società e andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di Reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse

dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di Reati, valorizzando i presidi in essere, volti ad evitare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

2.3 Modello e Codice Etico

Doteco S.p.A. ha adottato il Codice Etico del Gruppo Piovan (il “**Codice Etico**”), il cui fine ultimo consiste nella indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali che devono guidare il comportamento della Società e dei destinatari del Codice Etico.

Il Modello e il Codice Etico formano un *corpus* integrato di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico è un documento che contiene l'insieme dei valori e dei principi di deontologia aziendale, validi anche ai fini della ragionevole prevenzione dei Reati di cui al Decreto, che la Società riconosce come propri e rispetto ai quali intende richiamare l'osservanza di tutti i Destinatari e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello costituisce un insieme di regole, strumenti e procedure, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di Reati che, se commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

3. IL MODELLO DI DOTEKO S.P.A.

3.1 Metodologia di predisposizione del Modello di Doteco S.p.A.

Il Modello di Doteco S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Il Modello sarà sottoposto ai necessari aggiornamenti, in caso di eventuali mutamenti dell'organizzazione aziendale e/o del contesto in cui la Società si troverà ad operare e/o in caso di eventuali mutamenti normativi con impatto sulla stessa.

A tal fine, si è proceduto ad un'analisi preliminare del contesto aziendale e, successivamente, a un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo

aziendale, il sistema di *corporate governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società a presidio delle Attività Sensibili.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, si è proceduto dunque:

- all'identificazione delle attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i Reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni Aziendali;
- alla valutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei Reati di cui al Decreto;
- all'analisi del sistema di attribuzione delle responsabilità (deleghe e poteri).

In relazione alla possibile commissione dei Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D. Lgs. n. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

Il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dell'Organo Amministrativo anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei Reati.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

La predisposizione delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello, e le modifiche delle procedure stesse, avvengono ad opera dell'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove

procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

3.2 Predisposizione del Modello

Il presente Modello è così composto:

- una “**Parte Generale**”, contenente l’insieme delle regole e dei principi afferenti al Modello;
- n. 14 “**Parti Speciali**” in cui sono indicati i Principi Generali di comportamento e i Protocolli specifici di prevenzione finalizzati a prevenire le fattispecie di reato in esse considerate.

3.3 Reati rilevanti per Doteco S.p.A.

L’adozione del Modello, quale strumento capace di orientare il comportamento dei soggetti che operano all’interno della Società è utile alla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dal nostro ordinamento.

In ogni caso, al fine di ottemperare alle specifiche previsioni del Decreto, in considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il *management* coinvolto nell’analisi relativa all’adozione del Modello ha individuato come potenzialmente rilevanti i Reati presupposto per i quali sono state redatte specifiche Parti Speciali.

Per tutti i Reati, ad oggi previsti dal Decreto, e non espressamente richiamati nelle Parti Speciali di questo Modello, l’analisi di cui al punto 3.1 ha fatto emergere la non rilevanza degli stessi in considerazione della tipologia di attività effettivamente svolta e dell’organizzazione in essere.

4. IL SISTEMA DEI PROTOCOLLI PER LA PREVENZIONE DEI REATI DEL MODELLO

Il sistema dei Protocolli per la prevenzione dei Reati - perfezionato dalla Società sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, dall’elaborazione giurisprudenziale, nonché dalle “*best practices*” internazionali - è stato realizzato applicando alle singole Attività Sensibili:

- Principi Generali di Prevenzione;
- Principi Generali di Comportamento;
- Protocolli Specifici di Prevenzione.

4.1 Principi Generali di Prevenzione

I Principi Generali di Prevenzione rappresentano le regole di base del sistema di controllo interno definito dalla Società, per aderire al Decreto e sono di seguito rappresentati:

Regolamentazione:

- esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

Tracciabilità:

- ogni operazione relativa all'Attività Sensibile deve essere, ove possibile, adeguatamente documentata;
- il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'Attività Sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e/o informatici; in ogni caso, devono essere disciplinati con dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;

Separazione dei compiti:

- separazione delle attività tra chi esegue, chi autorizza e chi controlla. Tale segregazione è garantita dal coinvolgimento di più soggetti al fine di garantire indipendenza e obiettività dei processi decisionali connessi alle Attività Sensibili. La separazione delle funzioni è attuata anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici che abilitano certe operazioni solo a persone identificate ed autorizzate;

Procure e deleghe: i poteri autorizzativi e di firma assegnati devono essere:

- coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- devono essere definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare la Società in determinate spese specificando i limiti e la natura delle stesse. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge (es. delega e sub-delega in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).

4.2 Principi Generali di Comportamento

Con riferimento alle Attività Sensibili individuate per ciascuna tipologia di Reato in ciascuna Parte Speciale del Modello sono declinati i Principi Generali di Comportamento, i quali prevedono, tra l'altro, che:

- tutte le attività e decisioni della Società rispondano ai principi e alle prescrizioni di legge, degli atti adottati dalla Società, del Codice Etico, del Modello e delle procedure/*policy* aziendali;
- siano definite le disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, regole decisionali e modalità operative per lo svolgimento delle Attività Sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

- per tutte le operazioni la Società sia in grado di garantire che:
 - siano formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno del contesto aziendale, nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle relative responsabilità;
 - siano sempre documentabili e ricostruibili in ogni fase le attività della Società;
 - i poteri delegati siano congruenti con le posizioni di responsabilità;
 - gli strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, *policy*, istruzioni operative ecc.) di cui è dotata siano conoscibili all'interno della Società;
 - sia formalizzata una chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna Funzione Aziendale e dei relativi poteri;
 - sia definita una chiara descrizione delle linee di riporto;
- la formazione delle decisioni adottate dalla Società e l'attuazione delle stesse, nonché le procedure interne/*policy*/istruzioni operative sono caratterizzate dai seguenti elementi:
 - separazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
 - tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo;
 - adeguato livello di formalizzazione;
 - adeguato livello di archiviazione e conservazione.

Per determinate Attività Sensibili, inoltre, sono stati individuati alcuni presidi a tutela della *compliance* della Società con riguardo alle normative in materia di "*black-listed countries*", "*high-risk and other monitored jurisdictions*", nonché in materia di misure restrittive da parte dell'Unione Europea e degli Stati Uniti d'America.¹³

Si specifica infine che alcune Attività Sensibili non sono svolte direttamente da Doteco S.p.A., bensì da Piovan S.p.A. in forza di appositi accordi.

Conseguentemente, con riferimento a quanto sopra riportato, è opportuno rilevare che per tutte le attività che vengono svolte dalle Funzioni della Capogruppo su incarico di Doteco S.p.A. – la validità dei presidi 231 è legata all'efficacia del Modello Organizzativo e delle specifiche procedure adottate da Piovan S.p.A. e, dall'altro lato, attraverso la verifica, da parte di Doteco S.p.A., del corretto adempimento di quanto previsto nei contratti di servizi/dello svolgimento dei servizi.

¹³ Si veda Parte Speciale I - Reati di Ricettazione, Riciclaggio, e Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (artt. 25-octies e 25-octies.1 del D. Lgs. n. 231/2001)

4.3 Protocolli Specifici di Prevenzione

Nelle Parti Speciali del Modello poi, i Principi Generali di Comportamento vengono puntualizzati per ciascuna Attività Sensibile, in Protocolli Specifici di Prevenzione, che completano il sistema di controllo interno definito dalla Società per aderire al Decreto.

4.4 Il Responsabile della Funzione Aziendale

Il Responsabile della Funzione Aziendale è formalmente riconosciuto dal sistema organizzativo aziendale (es. organigramma, deleghe interne, etc.).

Inoltre, il Responsabile della Funzione Aziendale:

- è in grado di sovrintendere a tutte le fasi principali della Funzione Aziendale interessata, coordinando e attivando i diversi soggetti appartenenti alle unità organizzative che vi partecipano, o che lo stesso ritenga di dover far partecipare;
- ha la responsabilità di:
 - garantire che le Attività Sensibili afferenti alla propria Funzione siano svolte in conformità alle disposizioni interne (es. Modello, procedure aziendali, policy e linee guida) e alla normativa vigente in materia;
 - informare periodicamente l'OdV secondo quanto definito dal presente Modello, e comunque immediatamente qualora si riscontrino anomalie o si verifichino particolari situazioni critiche (es. violazioni o sospetto di violazioni del Modello, casi di inefficacia, inadeguatezza e difficoltà di attuazione dei protocolli di controllo).

5. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI – ATTIVITÀ IN *OUTSOURCING*

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare Attività Sensibili, da parte di Terzi, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del Decreto e ad operare in linea con essi.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la Società di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

6. DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello si applica:

- ai Soggetti Apicali ovvero a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Soggetti Subordinati ovvero ai Dipendenti, anche se all'estero;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- a coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa (a titolo esemplificativo i consulenti, i legali, agenti, etc.);
- per quanto applicabile nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali siano comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati (es. *Partner in joint-venture* o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di *business*).

I soggetti ai quali il Modello è rivolto sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di apportare un vantaggio alla medesima.

L'Organo Amministrativo si coordina con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di Destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

7. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN GIUDIZIO

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio legale rappresentante, salvo che questi non sia indagato o imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo addebitato all'ente stesso (art. 39 Decreto 231).

La giurisprudenza ha chiarito che *"il legale rappresentante indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere, a causa della condizione di incompatibilità in cui versa, alla nomina del difensore dell'ente per il generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 D. Lgs. 231/2001"* (cfr. Cass. Pen., Sez. III, 13.5.2022 n. 35387).

Nella stessa sentenza, la Corte di Cassazione ha altresì specificato che, in applicazione di detto principio, *“il modello organizzativo dell’ente deve prevedere regole cautelari per le possibili situazioni di conflitto di interesse del rappresentante legale indagato per il reato presupposto, valevoli a munire l’ente di un difensore, nominato da soggetto specificamente delegato, che tuteli i suoi interessi”* (cfr. anche Cass. Pen., Sez. II, n. 13003/2024).

In caso il legale rappresentante sia indagato o imputato, il CDA conferisce procura speciale contenente il potere di rappresentare l’ente nell’ambito dello specifico procedimento penale, di nominare il difensore della Società e eventualmente di definire il procedimento mediante riti alternativi ad altro membro del CDA (purché non indagato o imputato), da individuarsi, ove possibile, in base alle competenze specifiche in relazione alla tipologia di illecito amministrativo contestato.

In caso tutti i componenti del CDA siano indagati o imputati, il Presidente del CDA convoca l’Assemblea ovvero agisce nel rispetto delle previsioni della legge e/o dello statuto per assicurare che la Società possa nominare un difensore, costituirsi e difendersi in giudizio.

L’ente può nominare un massimo di due difensori; il difensore nominato dal legale rappresentante indagato/imputato (ovvero da altri membri del CDA indagati o imputati) non potrà assistere e rappresentare la Società in relazione all’illecito amministrativo dipendente dal medesimo reato presupposto addebitato al legale rappresentante (ovvero ad altri membri del CDA).

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Funzione

È istituito, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, monocratico o collegiale, (secondo quanto deciso di volta in volta dall’Organo Amministrativo), autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici.

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull’osservanza del Modello da parte dei Destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sulla diffusione nel contesto aziendale del Modello;
- sull’efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto;
- sull’attuazione delle prescrizioni del Modello nell’ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull’aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all’organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo al Consiglio di Amministrazione. Tale Regolamento disciplina anche l'eventuale ricezione o gestione di Segnalazioni di Violazioni, nonché eventuali modalità di interazione con il Comitato Etico, in accordo alla "PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI" (cfr. infra cap. 10 "Segnalazioni di Violazioni | *whistleblowing*") ed alle procedure aziendali che regolano tali attività.

8.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ogni membro (o il singolo componente in caso di organo monocratico) dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

a) autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. Tale autonomia e indipendenza non dovrà venir meno anche in presenza di membri dell'Organismo di Vigilanza interni alla Società.

I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente della Società ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata effettua anche la vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del *budget* aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti.

I membri (o il singolo componente in caso di organo monocratico) dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione di Doteco S.p.A. o di amministratori di altra società del Gruppo Piovan;

- trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.

b) professionalità

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che l'OdV sia dotato delle competenze professionali adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenza.

In particolare, i componenti (o il singolo componente in caso di organo monocratico) dell'OdV dovranno essere in possesso delle seguenti competenze specialistiche:

- ✓ conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- ✓ conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle condotte suscettibili di configurare ipotesi di reato;
- ✓ capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale;
- ✓ conoscenza delle tecniche specialistiche connesse all'attività ispettiva in senso proprio.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico *budget* di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc;

c) continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni alla Società, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'OdV stesso.

La continuità di azione comporta, inoltre, che l'attività dell'OdV, in caso di composizione collegiale, non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla

conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi della Società.

8.3 Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri (o al singolo componente in caso di organo monocratico) dell'Organismo di Vigilanza è richiesto di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
- ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.
- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV e, in caso di elezione, comporta la revoca dell'incarico attraverso delibera dell'Organo Amministrativo. In tale ultimo caso, si provvederà: in caso di composizione collegiale alla sostituzione del membro dell'OdV revocato e, in caso, di composizione monocratica, alla nomina di un nuovo OdV.

8.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Organismo di Vigilanza può essere composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma monocratica o collegiale, secondo quanto deciso dall'Organo Amministrativo in sede di nomina.

L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente (o del singolo componente in caso di organo monocratico), dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

Dopo l'accettazione formale, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per tre anni o per il diverso il periodo determinato al momento della nomina. I membri (o il singolo componente in caso di organo monocratico) dell'OdV possono essere rieletti.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo OdV da parte dell'Organo Amministrativo.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico.
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV (in caso di composizione collegiale);
- il protrarsi di una causa di temporaneo impedimento di cui al paragrafo successivo per un periodo superiore a sei mesi;
- per il componente dell'OdV legato alla Società da un rapporto di lavoro, il licenziamento o comunque la cessazione del rapporto di lavoro (qualora il componente sia interno alla Società);
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV (in caso di composizione collegiale).

In caso di composizione monocratica, è fatto obbligo al componente dell'OdV di comunicare all'Organo Amministrativo la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo revoca la nomina dell'OdV non più idoneo e provvedono alla sua immediata sostituzione nominando un nuovo OdV.

In caso di composizione collegiale, è fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Organo Amministrativo, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società o con altre società del Gruppo Piovan decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico comunicandolo per iscritto con racc. a/r con ricevuta di ricevimento

all'indirizzo della sede legale della Società con preavviso di almeno tre (3) mesi.

In caso di decadenza o recesso del componente dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo, in caso di composizione collegiale, mentre in caso di composizione monocratica provvede alla nomina di un nuovo OdV.

In caso di cessazione dell'OdV per scadenza naturale del mandato ovvero per dimissioni, l'OdV uscente rimane in carica nella pienezza dei poteri attribuiti fino a che l'Organo Amministrativo non abbia provveduto a nominare un nuovo OdV.

8.5 Cause di temporaneo impedimento

In caso di composizione monocratica dell'OdV, nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea per un periodo di tempo massimo pari a sei (6) mesi, all'OdV 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.

In caso di composizione collegiale dell'OdV, invece, nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea per un periodo di tempo massimo pari a sei (6) mesi, ad un componente dell'OdV 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 ad un potenziale conflitto di interessi - la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo 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 o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'Organismo di Vigilanza opererà nella sua composizione ridotta.

8.6 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza in composizione monocratica verbalizza i propri controlli almeno quattro (4) volte l'anno.

L'Organismo di Vigilanza in composizione collegiale si riunisce almeno quattro (4) volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente (in caso di composizione collegiale).

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con i Responsabili delle Funzioni Aziendali per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza nello svolgimento della propria attività potrà essere coadiuvato dalle strutture di Internal Audit della Capogruppo; potrà, inoltre, disporre di un proprio *budget* annuale oggetto di approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, come di seguito articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le Attività Sensibili della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, all'Organo Amministrativo e all'Organo di Controllo, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a Consulenti e *Partner* della Società e in genere a tutti i soggetti Destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 6;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle Attività Sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni disciplinari;

- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D. Lgs. n. 231/2001;
- redigere, con cadenza almeno annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nei successivi paragrafi;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Organo Amministrativo;
- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei Destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società;
- interagire con il Comitato Etico del Gruppo Piovan per gestire eventuali Segnalazioni di Violazioni in accordo alle previsioni di volta in volta applicabili della "Procedura per la Segnalazione di Violazioni" (cfr. infra § 9.6 "*whistleblowing*") e delle procedure aziendali che regolano tali attività.

In riferimento all'oggetto delle verifiche le stesse potranno distinguersi in:

- verifiche sugli atti, in relazione alle quali periodicamente l'OdV procederà ad una verifica dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società;
- verifiche sulle procedure, in merito alle quali periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del Modello e delle *policy*/procedure adottate dalla Società, nonché il grado di formazione del personale in ambito 231 con delle interviste a campione.

All'esito di tali verifiche verrà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione dell'Organo Amministrativo che evidenzierà le carenze riscontrate e le azioni da intraprendere.

I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni e devono astenersi dal ricercare e dall'utilizzare le suddette informazioni per motivi diversi dall'espletamento del loro incarico.

9. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza all'Organo Amministrativo

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'Organo Amministrativo, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base annuale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
- eventuali discrepanze tra gli **Strumenti di attuazione del Modello** e il Modello stesso;
- segnalazione di eventuali nuovi ambiti di commissione di Reati previsti dal Decreto;
- procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
- valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- rendiconto delle spese sostenute.

L'Organo Amministrativo ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le i Responsabili delle Funzioni Aziendali o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona all'Organo di Controllo, almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala all'Organo di Controllo ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri Destinatari del Modello.

9.2 Flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ove necessario anche attraverso una procedura, può stabilire le tipologie di informazioni che i Responsabili delle Funzioni Aziendali devono trasmettere, assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso OdV.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni espressamente individuate nelle Parti Speciali del Modello.

Inoltre, i Responsabili delle Funzioni Aziendali, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei controlli specifici di prevenzione definiti nel presente Modello, trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una descrizione sullo stato di attuazione dei controlli specifici di prevenzione delle Attività Sensibili di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche dei controlli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione.

9.3 Flussi informativi ad hoc nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere quanto meno i seguenti flussi informativi specifici:

- criticità, anomalie, difficoltà nell'applicazione degli Strumenti di Attuazione del Modello nonché dei Protocolli Specifici di Prevenzione contenuti nelle Parti Speciali, fatte salve le previsioni sulle Segnalazioni di Violazioni di cui al capitolo 10, infra;
- ogni non conformità con la normativa applicabile, riscontrata nel corso di una ispezione condotta da un'autorità esterna di controllo;
- avvio di qualsiasi attività ispettiva di natura giudiziaria, tributaria o amministrativa nei confronti della Società. A tal riguardo è obbligatorio trasmettere all'OdV i verbali dell'attività ispettiva;
- rapporto su eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico e/o su provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità e/o organi ispettivi di controllo, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- eventuali decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici a favore della Società;
- avvio di procedimenti giudiziari nei confronti Dipendenti, Amministratori o procuratori della Società e in relazione ai Reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità giudiziaria;
- preventiva informazione in merito a eventuali operazioni societarie straordinarie (acquisizione/vendita di asset aziendali rilevanti – immobili/impianti, partecipazioni).

9.4 Modalità per trasmettere i flussi informativi all'ODV

I flussi informativi sopra indicati sono trasmessi all'Organismo di vigilanza via e-mail alla casella di posta elettronica dell'OdV (odv.doteco@piovan.com).

10. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI | WHISTLEBLOWING

La nuova disciplina sul c.d. Whistleblowing. L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (comma 2-bis, introdotto con Decreto 24/23 che ha sostituito la precedente normativa prevista dalla L. 30 novembre 2017, n. 179) dispone che i modelli organizzativi debbano prevedere, *“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”*.

La Società promuove e incentiva la cultura della prevenzione e della Segnalazioni di Violazioni, dando informazioni chiare sulle modalità, l'obiettivo e lo spirito con cui le stesse vanno effettuate.

Procedura WB. La Società ha adottato la “PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI” predisposta dalla Capogruppo (“**Procedura WB**”), che costituisce parte integrante del Modello 231 e disciplina, *inter alia*: i) i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24; ii) l’ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse e di quelle non ammesse perché estranee alla Normativa Applicabile sul *Whistleblowing* o vietate; iii) i presupposti per procedere alla Segnalazione interna tramite la Piattaforma WB e le relative condizioni di ammissibilità; iv) il soggetto preposto alla ricezione e gestione delle Segnalazioni; v) le modalità e le tempistiche per effettuare l’istruttoria; vi) i presupposti per ricorrere alla segnalazione esterna all’Autorità Nazionale Anticorruzione; vii) le misure di protezione, incluso il divieto di ritorsione; viii) le sanzioni disciplinari; ix) le interazioni tra il soggetto preposto alla ricezione e gestione delle Segnalazioni e l’Organismo di Vigilanza; x) le regole da osservare in caso di ricezione di una Segnalazione da parte di un soggetto diverso dal gestore all’uopo nominato.

La procedura è sottoposta a periodica revisione al fine di recepire eventuali novità normative o di *best practice*.

Piattaforma WB. È attivo a livello di Gruppo Piovan un canale dedicato (**Piattaforma WB**), idoneo a garantire, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del Segnalante, degli eventuali terzi citati nella Segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione. Il canale è accessibile tramite apposito link: <https://piovan.whistleblowing.biz/>

Il Segnalante viene guidato nell’utilizzo della Piattaforma WB. Per ulteriori informazioni si rinvia alla Procedura WB, disponibile sul sito internet www.piovan.com, che costituisce parte integrante del presente Modello.

Formazione e informazione sul *whistleblowing*. La Società promuove la conoscenza della Procedura WB e comunica al proprio personale, con adeguate iniziative di informazione e formazione, in maniera chiara e completa, il procedimento di segnalazione interno adottato nonché i presupposti e le condizioni per ricorrere alla segnalazione esterna. I piani di informazione e formazione sono strutturati in considerazione della *best practice*.

Divieto di ritorsioni. La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione o comportamento discriminatorio, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

La violazione della Procedura WB e, più in generale, della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, oltre a costituire illecito disciplinare (si rinvia al capitolo 11 “SISTEMA SANZIONATORIO” del presente Modello) può comportare sanzioni da parte di ANAC¹⁴.

¹⁴ L’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

11. SISTEMA SANZIONATORIO

11.1 Principi di riferimento

Il Sistema Sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello ed è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.¹⁵

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Ogni violazione del Modello, del Codice Etico o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso deve essere segnalata in conformità alle procedure aziendali, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi del Codice Etico, del Modello e degli Strumenti di attuazione del Modello;
- omissioni dei controlli sulle attività sensibili previste dal Modello;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'Organismo di vigilanza;

a) 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;

b) 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 ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 (canale di segnalazione interna) e 5 (gestione del canale di segnalazione interna), nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

da 500 a 2.500 euro 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.

¹⁵ Gli artt. 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto 231 prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"; l'art. 6 n. 2-bis. prevede inoltre: "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)"; cfr. D. Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937.

- l'omessa segnalazione delle violazioni rilevate;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- l'omissione dei controlli prescritti dal Modello e dalle relative procedure in materia di tutela dell'ambiente;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alla Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o in mala fede;
 - adottare misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante;
 - ostacolare o tentare di ostacolare le Segnalazioni, ovvero omettere di trasmettere al soggetto preposto eventuali Segnalazioni ricevute per errore;
 - omettere l'attività di verifica ed analisi della Segnalazione (da parte del soggetto all'uopo preposto);
 - violare i principi generali di tutela con particolare riferimento al rispetto della riservatezza dell'identità del Segnalante;
 - più in generale, violare le previsioni delle procedure di volta in volta adottate dalla Società in materia di Segnalazioni di Violazioni.

11.2 Misure disciplinari

Il Modello e il Codice Etico costituiscono un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi anche ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di norme comportamentali e sanzioni disciplinari. Ogni violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto del Modello, incluso il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (*full time o part time*), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata).

11.3 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;

- potenzialità del danno derivante alla Società e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e da eventuali successive modifiche o integrazioni;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto Destinatario del Modello e ai precedenti disciplinari.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà unicamente la sanzione più grave.

I principi di tempestività ed immediatezza della contestazione impongono l'irrogazione della sanzione prescindendo dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un giudizio penale.

In ogni caso le sanzioni disciplinari ai dipendenti dovranno essere irrogate nel rispetto dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e di tutte le altre disposizioni legislative e contrattuali esistenti in materia.

11.4 Sanzioni applicabili ai dipendenti

Secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare dello Statuto dei Lavoratori, dal CCNL applicabile, nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia, il lavoratore responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, nonché della normativa applicabile in tema di *whistleblowing*, tenuto altresì conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale (violazioni di lieve entità);
- ammonizione scritta (violazioni di live entità);
- multa non eccedente le tre ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare (violazioni di lieve entità reiterate/violazione di grave entità);
- sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di tre (3) giorni (violazioni di grave entità);
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso e con trattamento di fine rapporto (nel caso di reiterata grave violazione);
- licenziamento in tronco senza indennità sostitutiva del preavviso e trattamento di fine rapporto (comportamenti diretti in modo univoco alla commissione di un reato di cui al Decreto o comunque violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione – neppure provvisoria – del rapporto di lavoro).

11.5 Sanzioni applicabili ai dirigenti

Sebbene la procedura disciplinare ex art 7 della Legge n. 300 del 1970 non sia applicabile ai dirigenti è opportuno prevedere la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche a quest'ultimi.

In caso di eventuali infrazioni (da intendersi non soltanto come dirette violazioni del Modello ma anche dalle leggi ad esso collegate, tra cui la normativa applicabile in materia di *whistleblowing*, nonché dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione dello stesso) poste in essere dai dirigenti nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto altresì conto della gravità della/e violazioni e dell'eventuale reiterazione.

Costituisce illecito disciplinare anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello che caratterizza il rapporto tra la Società ed il dirigente, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti applicabile alla Società, si procederà, nei casi di massima gravità, con il licenziamento con preavviso o con licenziamento per giusta causa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società in attuazione del principio di proporzionalità della sanzione, si riserva la facoltà, per le violazioni meno gravi, di applicare la misura del rimprovero scritto o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di dieci giorni.

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del dirigente.

11.6 Provvedimenti nei confronti di Amministratori, Sindaci ed Organismo di Vigilanza

Misure nei confronti dei consiglieri di amministrazione

Qualora l'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione, nell'espletamento delle proprie funzioni, si trovasse a rilevare una qualsivoglia violazione del Modello da parte di uno o più amministratori, i predetti organi provvederanno a darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca delle deleghe eventualmente conferite all'amministratore.

Misure nei confronti dei Sindaci

Qualora l'OdV, il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione, nell'espletamento delle proprie funzioni, si trovasse a rilevare una qualsivoglia violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, i predetti organi provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa prendere gli opportuni

provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

Qualora l'Organismo di vigilanza, il Collegio Sindacale o il Consiglio di amministrazione, nell'espletamento delle proprie funzioni, si trovassero a rilevare una qualsivoglia violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, i predetti organi provvederanno a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione cosicché lo stesso possa prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo di vigilanza e la conseguente nomina di nuovi membri.

11.7 Misure nei confronti di terze parti

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni, consulenti, *partner* commerciali e fornitori - e più in generale terze parti che operano con la Società - in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello o dal Codice etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto 231 o l'esposizione della Società al rischio di sanzioni previste dal Decreto 231, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

11.8 Sanzioni in caso di violazione della normativa applicabile in tema di *whistleblowing*

Il sistema disciplinare adottato dalla Società prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili della violazione della normativa applicabile in tema di *whistleblowing* e delle procedure aziendali sulla segnalazione di violazioni.

12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE AZIENDALE

Al fine di garantire una diffusione capillare ed un'effettiva conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, la Società ha l'onere di svolgere un'accurata attività di comunicazione e formazione verso tutti i Destinatari, in modo da accrescere in loro una maggiore consapevolezza riguardo le prescrizioni a cui devono necessariamente attenersi e le possibili conseguenze che possono scaturire al verificarsi di comportamenti illeciti.

L'attività di formazione dovrà essere attuata già nei confronti dei neoassunti ai quali dovrà essere consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto legislativo n. 231/2001, ecc.) al fine di assicurare loro le primarie conoscenze considerate essenziali per operare all'interno della

Società. Il Codice Etico e il Modello sono altresì disponibili per tutto il personale nelle cartelle comuni del server.

In particolare, al momento della costituzione del rapporto di lavoro ciascun Dipendente e/o collaboratore dovrà ricevere accurate informazioni relative: (i) alle caratteristiche delle mansioni e delle responsabilità del proprio ruolo; (ii) agli elementi normativi e retributivi come regolati dalla legge o dai contratti collettivi e (iii) alle norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

I contenuti ed i principi presenti nella Parte Generale del Modello ed il Codice Etico sono comunicati, altresì, ai Terzi, i quali si trovano ad operare – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dall'Organo Amministrativo, che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (e.g.: sito *internet* aziendale, apposite *brochure*, etc.) la loro diffusione e conoscenza ai Destinatari esterni alla Società, oltre che alla collettività in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente all'Organo Amministrativo che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i Destinatari interni alla Società.

La Società formalizza e attua specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni Aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, etc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'OdV.

La Società predispone mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc. La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto ed i contenuti del materiale formativo sono aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reato presupposto) e del contenuto del Modello (e.g.: adozione di una nuova Parte Speciale).

13. ADOZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), di conseguenza la sua adozione e le sue successive modifiche e integrazioni sono di esclusiva competenza dell’Organo Amministrativo di Doteco S.p.A.

A supporto dell’Organo Amministrativo, l’Organismo di Vigilanza propone gli adattamenti e aggiornamenti del Modello che ritiene necessari a seguito di rilevanti mutamenti nell’organizzazione o nell’attività della Società, modifiche intervenute nel quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad infrazioni o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso.



Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

Doteco S.p.A. – Società a Socio Unico
Via E. Mattei, 30
41037 Mirandola (Modena)