



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

PARTE GENERALE

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. in data 2 agosto 2018 e revisionato:
(rev. 01) in data 9 settembre 2019
(rev. 02) in data 11 novembre 2021
(rev. 03) in data 6 marzo 2024
(rev. 04) in data 6 agosto 2025*

INDICE

DEFINIZIONI.....	4
STRUTTURA DEL DOCUMENTO	6
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	8
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	9
1.4 Rappresentanza in giudizio dell'Ente	11
1.5 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
1.6 I gruppi di impresa e il D. Lgs. n. 231/2001	13
1.7 I reati commessi all'estero	14
1.8 Le sanzioni	15
1.9 Le vicende modificative dell'ente	18
2. La società Piovan S.p.A.....	19
3. Finalità del Modello	20
4. Modello e Codice Etico.....	20
5. Metodologia di predisposizione del Modello di Piovan S.p.A.....	21
6. Modifiche e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	22
7. Reati rilevanti per Piovan S.p.A.....	22
8. Destinatari del Modello.....	24
9. Organismo di Vigilanza.....	25
9.1 Funzione	25
9.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	25
9.3 Requisiti di eleggibilità	27
9.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso	28
9.5 Cause di temporaneo impedimento	29
9.6 Attività e poteri	29
9.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	31
10. Segnalazione di Violazioni Whistleblowing	33

11. Prestazioni da parte di terzi	35
12. Sistema Sanzionatorio.....	35
12.1 Principi generali.....	35
12.2 Misure disciplinari	37
13. Comunicazione e formazione del personale aziendale	40
14. Adozione del Modello	41

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** attività di Piovan 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;
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Piovan S.p.A.;
- **Codice Etico:** codice di condotta contenente i principi fondamentali a cui Piovan S.p.A. e 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;
- **Comitato Etico:** soggetto preposto alla ricezione e gestione delle Segnalazioni di Violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione soggettivo e oggettivo del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24; per ulteriori dettagli si rinvia alla Procedura WB (come *infra* definita);
- **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;
- **Controlli aziendali:** sistema di deleghe, procure, procedure e controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali, nonché i comportamenti che devono essere tenuti dai Soggetti Apicali e dai Soggetti Sottoposti ex art. 5 D. Lgs. n. 231/2001, operanti nelle aree aziendali;
- **Destinatari:** tutti i soggetti specificati al paragrafo 8 della presente Parte Generale;
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro;
- **D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto o Decreto 231:** 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;
- **Guida Operativa Confindustria:** documento – guida operativa per gli enti privati di Confindustria, approvato nel mese di Ottobre 2023, “Nuova disciplina “whistleblowing”;
- **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.);
- **Linee guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al mese di giugno 2021) per la costruzione 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 dalla Società;
- **Organi Sociali:** Consiglio di Amministrazione, organi delegati, il 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 rilevanti ai sensi della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, adottata dalla Società e disponibile sul sito internet aziendale.
- **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 o Reati presupposto:** 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;
- **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 Piovan:** Piovan S.p.A., società per azioni con sede legale in via delle Industrie n. 16, CAP 30036 – Santa Maria di Sala (VE);
- **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, *job description*, *policies*, 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).

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il Modello di Piovan S.p.A. è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei Reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, le modalità per effettuare Segnalazioni di Violazioni ai sensi della Normativa Applicabile sul *Whistleblowing*, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto i Reati applicabili, l'indicazione delle attività “sensibili” – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti come meglio descritti nel capitolo “Introduzione alla Parte Speciale”, cui si rinvia.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il *risk self-assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il Codice Etico, che definisce i valori, l'aspirazione e la missione della Società e del Gruppo Piovan;
- gli Strumenti di attuazione del Modello;
- l'Elenco dei Reati presupposto.

Tali atti e documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno dell'azienda e sulla intranet aziendale.

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.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda 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. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza¹ 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.

¹ Si vedano: ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (13 giugno 2007); ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (27 aprile 2004); ord. Del GIP – Tribunale di Milano (28 ottobre 2004).

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La Società può essere chiamata 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.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- reati societari (art. 25-*ter*);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-*quater*.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n.146).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 7 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 D. Lgs. n. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in **“oggettivi”** e **“soggettivi”**.

Il **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. In proposito si distingue tra:

- soggetti in **“posizione apicale”**, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, quali ad esempio il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, la Società 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 esterni 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.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della Società (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 la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il **“vantaggio”** sussiste quando la Società ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Per espressa volontà del Legislatore, la Società 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).

Secondo la giurisprudenza i concetti di interesse e vantaggio per la Società non vanno intesi come concetto unitario², 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.

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 antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'Ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza).

In relazione ai reati colposi, si potrà dunque ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze aziendali, prima tra tutte il risparmio di spesa.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato alla Società, questi attengono agli strumenti preventivi di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, **prevede l'esclusione della responsabilità per la Società** solo se la stessa 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.

² Si veda: ord. Tribunale di Milano (20 dicembre 2004).
Si veda: Corte di Cassazione – Sez. Pen. n. 10265/2014.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società 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 la Società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, la Società 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 la Società deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata 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, la stessa si è dotata 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: la Società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4 Rappresentanza in giudizio dell'Ente

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).

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 della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di 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;
- siano previsti canali di segnalazione interna, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019;

- 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.

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 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 Milano³ 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 ^{4 e 5}, una società può essere chiamata a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, a condizione che, in aggiunta a quanto previsto nel precedente paragrafo 1.4:

³ Si veda: ord. Tribunale di Milano (20 dicembre 2004).

⁴ Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa nell'ambito del processo cd. "Thyssen", hanno chiarito che *"nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiuridico"*. Viene chiarito che tale soluzione *"non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente"*. Così, nel caso Thyssen, si è ravvisato un interesse dell'ente nel risparmio connesso alla mancata installazione di un adeguato sistema antincendio.

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"*.

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

1.8 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzioni, cui può essere sottoposta la Società in caso di condanna ai sensi del Decreto, come sotto delineate.

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società 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

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. È 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'extradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto".

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'extradizione 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".

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 della società.

L'articolo 12 del D. Lgs. n.231/01¹⁰ prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta.

Il principio fondamentale stabilisce che è solamente la società 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 collettivo, 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 la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) la società 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;
- 2) 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;
- ✓ 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 tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società 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 della società e fondati e specifici elementi che facciano

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".*

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 la Società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/01 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 la società è condannata ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale, ed è eseguita a spese della società stessa.

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.

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

Le sanzioni amministrative a carico della società 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

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

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*”.

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 della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.9 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità della società 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 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 Piovan S.p.A.

Piovan S.p.A. è una società leader mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polimeri, bioresine e plastica riciclata.

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

- *Assemblea*: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto; le deliberazioni dell'Assemblea sono adottate con le maggioranze richieste dalla legge.
- *Organo Amministrativo*: la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, in possesso dei requisiti di legge; la gestione della Società spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione (si rinvia allo Statuto sociale);
- *Organo di Controllo*: la gestione sociale è controllata da un collegio sindacale;
- *Controllo contabile*: il controllo contabile sulla Società è esercitato 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 sistema di controllo interno, di un insieme di regole, procedure e strutture al fine di garantire:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali (amministrativi, commerciali, ecc.);
- 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 attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Responsabile della Funzione Internal Audit;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

3. Finalità del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali e coerente con l'impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di *governance* aderente a elevati standard etici, procedere all'attuazione del Modello.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi 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 ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed 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.

4. Modello e Codice Etico

Piovan ha adottato 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, delle società del Gruppo Piovan e dei destinatari del Codice in generale.

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.

5. Metodologia di predisposizione del Modello di Piovan S.p.A.

Il Modello di Piovan 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 viene sottoposto ai necessari aggiornamenti, in caso di eventuali mutamenti dell'organizzazione aziendale e/o del contesto in cui la Società si trovi ad operare e/o in caso di eventuali mutamenti normativi con impatto sulla stessa.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio 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, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione 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 proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

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.

6. Modifiche e aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera 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.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalla funzione General Manager/Group HR in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

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, riferendone al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

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.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Amministratore Delegato provvede ad aggiornare di conseguenza, se necessario, la parte speciale del Modello; tali modifiche saranno oggetto di ratifica da parte del primo Consiglio di Amministrazione utile. 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.

7. Reati rilevanti per Piovan S.p.A.

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il *management* coinvolto nell'analisi ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001);

- Delitti di criminalità organizzata e transnazionali (art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001 e art. 10 della Legge n. 146/06);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/01) e Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 D. Lgs. 231/2001);
- Reati Societari (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001);
- Corruzione tra privati e Istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater del Decreto)
- Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del D. Lgs. n. 231/2001) e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del D. Lgs. n. 231/2001 del D. Lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (art. 25-undecies del D. Lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/2001);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/01);
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/01).

Per quanto riguarda gli altri Reati previsti dal Decreto 231, il rischio potenziale di commissione di tali Reati è stato ritenuto remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto:

- dei principi enunciati nella documentazione adottata dalla Società in ambito organizzativo ed etico (Codice Etico, procedure e protocolli specifici di prevenzione) che vincolano tutti i Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili;
- delle regole di *corporate governance*;
- del sistema di controllo interno;
- dell'insieme di protocolli, procedure e sistemi di controllo predisposti per la prevenzione dei reati rilevanti per la Società, ai sensi del Decreto 231.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Piovan, le attività sensibili rispetto al rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle menzionate attività principi di prevenzione e presidi di controllo.

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 evidenzia inoltre, che il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25–*decies*) non è specificamente riconducibile a una o più attività sensibili: il rischio di commissione dello stesso è infatti trasversale alle attività svolte.

8. Destinatari del Modello

Il Modello di Piovan S.p.A. 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 della Società, anche se all’estero per lo svolgimento delle attività;
- 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, etc.);
- a quei soggetti che agiscono nell’interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura, quali, ad esempio, partner in *joint-venture* o soci per la realizzazione o l’acquisizione di un progetto di business.

Il Consiglio di Amministrazione 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.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

¹³ Si veda Parte Speciale H.3.

9. Organismo di Vigilanza

9.1 Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza 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 all'Organo Amministrativo. 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.

9.2 Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- **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 dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori di Piovan o di altra società del Gruppo Piovan;
 - trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.
- **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 in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità 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.

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, ecc.;

- **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 che l'attività dell'OdV 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.

9.3 Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri 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, l'Organo Amministrativo provvederà altresì alla sostituzione del membro dell'OdV che è stato revocato.

9.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Organismo di Vigilanza di Piovan S.p.A. è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma collegiale da tre membri.

L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, 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 dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per tre anni dalla data della sua nomina da parte dell'Organo Amministrativo. I membri 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 del Consiglio di Amministrazione.

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 l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

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.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

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.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

9.5 Cause di temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea per un periodo di tempo massimo pari a sei mesi, ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed 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.

9.6 Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 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.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri 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 le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili 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 determina il proprio *budget* annuale e lo sottopone all'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, agli Amministratori, al Collegio Sindacale ed ai soggetti incaricati 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 8;
- 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;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- verificare l'istituzione e il funzionamento dei canali per effettuare Segnalazioni di Violazioni, in ottica di costante miglioramento del Modello organizzativo;
- 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 semestrale, 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 Responsabili di Funzione 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 per gestire eventuali Segnalazioni di Violazioni in accordo alle previsioni di volta in volta applicabili della “Procedura per la Segnalazione di Violazioni” (cfr. infra § 10 Segnalazioni di Violazioni - “*Whistleblowing*”) e delle procedure aziendali che regolano tali attività.

9.7 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza

9.7.1 Flussi dall’Organismo di Vigilanza

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 semestrale, 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, il Presidente e l’Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l’OdV. Del pari, l’OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni 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, eventualmente avvalendosi del supporto di Funzioni aziendali.

L’Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, 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 al Collegio Sindacale 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.

9.7.2. Flussi informativi periodici verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza, anche attraverso una procedura, può stabilire le tipologie di informazioni che le Funzioni responsabili della gestione delle attività sensibili devono trasmettere, assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso OdV.

Inoltre, le Funzioni responsabili delle attività sensibili, 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.

9.7.3. Flussi informativi ad hoc nei confronti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere, almeno, i seguenti flussi informativi specifici:

- criticità, anomalie, difficoltà nell'applicazione degli Strumenti di Attuazione del Modello nonché dei Protocolli Specifici di Prevenzione contenuti nella Parte Speciale, 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. 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;
- informazioni in merito a richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti 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).

9.7.4. Modalità di trasmissione dei flussi informativi verso l'ODV

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i Dipendenti, collaboratori, componenti degli Organi sociali

della Società, nonché i soggetti individuati dalla Procedura aziendale sui Flussi informativi per ODV, devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi sopra indicati, inviando un'e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica dell'OdV (odv@piovan.com).

La documentazione gestita dall'OdV è conservata dall'OdV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico, nel rispetto dei doveri di riservatezza e della normativa applicabile sul trattamento dei dati personali. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'OdV.

10. Segnalazione 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” (“**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 WB è resa disponibile alle organizzazioni sindacali.

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

Piattaforma WB. La Società ha istituito e mantiene attivo 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.

Il Comitato Etico. Piovan ha individuato e designato il **Comitato Etico**, in composizione collegiale c.d. "mista", preposto alla ricezione e gestione delle Segnalazioni, in possesso dei requisiti di onorabilità, autonomia, professionalità e specifica formazione richiesti dalla legge, che conforma il proprio operato ad apposita procedura sulla gestione delle Segnalazioni. Per i rapporti tra il Comitato Etico e l'ODV si rinvia alla Procedura WB e alle ulteriori procedure aziendali che regolano tali aspetti.

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 ritorsione. 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 12 "SISTEMA SANZIONATORIO" del presente Modello) può comportare sanzioni da parte di ANAC¹⁴.

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

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

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.

- 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;
- c) 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.

11. Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, anche facenti parte del Gruppo, Consulenti, Partner, ecc.), 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 D. Lgs. n. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Piovani 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.

12. Sistema Sanzionatorio

12.1 Principi generali

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 in linea anche con la Normativa Applicabile sul

Whistleblowing, 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.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

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'OdV;
- 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* – richiamata dalla Procedura WB – incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate o in mala fede;

¹⁵ A questo proposito, infatti, gli articoli 6 comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lettera b) del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", rispettivamente per i soggetti Apicali e per il Soggetti Sottoposti.

- 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.

12.2 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. Tutto 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) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

12.2.1 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.

12.2.2. 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 sul *Whistleblowing*, richiamata nella Procedura WB, 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 lieve 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).

12.2.3. 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 sul *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.

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.

12.2.4. Provvedimenti nei confronti di Amministratori, Sindaci ed Organismo di Vigilanza

▪ Misure nei confronti degli amministratori

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 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 trovassero 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'OdV, 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'OdV e la conseguente nomina di nuovi membri.

12.2.5. Sanzioni nei confronti delle terze parti

L'adozione - da parte di partner commerciali, fornitori, consulenti e collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società - di comportamenti in contrasto con i principi ed i protocolli indicati nel

presente Modello sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

La violazione grave o reiterata dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico della Società sarà considerata inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà dar luogo alla risoluzione del contratto da parte di Piovan S.p.A.

12.2.6. Sanzioni in caso di violazione della Normativa Applicabile sul 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 sul *whistleblowing* e/o delle procedure aziendali in tema di Segnalazioni di Violazioni.

13. 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 neo assunti ai quali dovrà essere consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello, Decreto legislativo n. 231/2001, presupposti e modalità per effettuare Segnalazioni di Violazioni etc.) 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 nella Intranet aziendale.

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 (ad es. sito internet aziendale, apposite *brochure*, ecc.), la loro diffusione e conoscenza ai destinatari di cui al paragrafo 8, 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 di cui al paragrafo 8, 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, ecc., 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 (es. adozione di una nuova parte speciale).

14. 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 del Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A.

A supporto del Consiglio di Amministrazione, 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.

La presente versione 04 del Modello 231 (Parte Generale, Parte Speciale e allegati) è stata approvata ed adottata dal Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A. con delibera del 6 agosto 2025.



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

PIOVAN S.p.A. – Società a Socio Unico
Via delle Industrie 16 – 30036
S. Maria di Sala VE - Italy