



PLANET FARMS HOLDING S.P.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
E CONTROLLO
EX D.LGS. N. 231/2001

Parte Generale

Versione
01

Data di adozione
10 maggio 2022

SOMMARIO

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
1.1	La responsabilità amministrativa degli enti.....	4
1.2	I Reati Presupposto.....	5
1.3	Le sanzioni comminate	15
1.4	Esimente della responsabilità amministrativa	16
2.	IL MODELLO 231 DI PLANET FARMS HOLDING S.P.A.	18
2.1	Planet Farms Holding S.p.a.....	18
2.2	Obiettivi del Modello 231 di PFH.....	19
2.3	Struttura del Modello 231	20
2.4	Destinatari.....	20
2.5	Metodologia per lo sviluppo del Modello 231	21
2.6	Organizzazione aziendale.....	22
2.7	Aree Sensibili	24
3.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
3.1	Disciplina contenuta nel Decreto 231	27
3.2	Requisiti essenziali	27
3.3	Composizione e nomina	28
3.4	Cause di cessazione e sospensione.....	30
3.5	Collocazione organizzativa	31
3.6	Funzioni	32
3.7	Reporting	33
3.8	Flussi informativi e <i>whistleblowing</i>	34
3.9	Poteri	37
3.10	Budget	38
4.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	39
4.1	La disciplina.....	39
4.2	Principi generali relativi alle sanzioni.....	40
4.3	Sanzioni nei confronti del personale dipendente.....	41
4.3.1	Rimprovero verbale	41
4.3.2	Rimprovero scritto.....	42
4.3.3	Multa e Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione	42
4.3.4	Licenziamento	42

4.3.5	Procedimento per l'accertamento dell'infrazione e la comminazione della sanzione	43
4.4	Sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	44
4.5	Sanzioni nei confronti di Amministratori.....	45
4.6	Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni.....	46
5.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	46
6.	PIANO DI DIVULGAZIONE E FORMAZIONE	47

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “Decreto 231”) - emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 - ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, in forza della quale, gli enti menzionati, a determinate condizioni, possono essere chiamati a rispondere per la commissione di alcuni reati (anche se commessi all'estero) elencati nell'ambito dello stesso Decreto 231 (c.d. “Reati Presupposto”). A questo proposito, l'art. 5 del Decreto 231, fissa due presupposti c.d. oggettivi, ovvero:

- i) che il reato sia stato commesso da soggetti legati all'ente, e in particolare da
- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (cd. “soggetti apicali”, quali ad esempio, amministratori e direttori generali);
 - persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (c.d. “soggetti sottoposti”, quali, ad esempio, dipendenti non dirigenti).

ii) che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

In presenza di tali elementi il reato viene collegato all'ente, che viene quindi chiamato a risponderne. Si tratta, dunque, in di una responsabilità che non si sostituisce a quella penale della persona che ha materialmente commesso il reato, ma si aggiunge alla stessa.

Tuttavia, lo stesso Decreto 231 prevede che, là dove l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche il “Mog” o il “Modello 231”), idoneo alla prevenzione dei reati della specie di quello commesso, l'ente stesso andrà esente da responsabilità. Per tale ragione si ritiene che l'ente risponda per la c.d. “colpa di organizzazione”, ovvero

per la mancata predisposizione di misure organizzative adeguate a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

Detti modelli, in base a quanto previsto dall'art. 6, comma 3°, del Decreto 231, possono (non devono) essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati. In ogni caso, affinché possa esercitare la sua efficacia esimente, è pacifico che il modello organizzativo debba essere realizzato avendo riguardo alla specifica realtà concreta. Per tale ragione, il presente Modello 231 è stato redatto ispirandosi ai principi contenuti nelle Linee Guida emanate da Confindustria e Confagricoltura, opportunamente applicati alla specifica realtà aziendale della società.

1.21 Reati Presupposto

I Reati Presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente richiamati dal Decreto 231 sono i seguenti:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Decreto 231):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 316 *ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica se commessa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per esercizio della funzione (artt. 318, 321 c.p.);
- Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319, 321 c.p.);

- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319 *ter*, 321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320, 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee o di Stati Esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, Decreto 231):

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.).

3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, Decreto 231):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del comma 6);

- Associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12, comma 3 bis, del D.Lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. n. 309/1990);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

4.Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5.Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

6.Reati societari (art. 25-*ter*, Decreto 231):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali di lieve entità (art. 2621-*bis*, c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi di amministratore di società quotate o sottoposte a vigilanza bancaria (art. 2629 *bis* c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.).

7.Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*, Decreto 231):

- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);

- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.).

8.Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ex art. 583 *bis* c.p. (art. 25-*quater*.1, Decreto 231).

9.Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, Decreto 231):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies*, c.p.).

10.Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*, Decreto 231):

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

11.Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, Decreto 231):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).

12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies*, Decreto 231):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1).

13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, Decreto 231)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.)
- Frode informatica ai danni dello Stato o di altro ente pubblico aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.)
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, il patrimonio o che comunque offende il patrimonio, avente ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*nonies*, Decreto 231):

- Immissioni su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse (art. 171, primo comma, lett. a-*bis*) Legge 633/41);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, terzo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171-*bis*, primo comma, Legge 633/41);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di

dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banca di dati (art. 171-*bis*, secondo comma, Legge 633/41);

- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette (art. 171-*ter*, Legge 633/41);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies*, Legge 633/41);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies*, Legge 633/41).

15. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ex art. 377 *bis* c.p. (art. 25-*decies*, Decreto 231).

16. Reati ambientali (art. 25-*undecies*, Decreto 231):

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis*, c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater*, c.p.);
- Inquinamento o disastro ambientale colposo (art. 452-*quinqes*, c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla commissione di delitti ambientali (art. 452-*ocities*, c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies*,

- c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, comma 2, D.Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137, comma 5, T.U.A.);
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità delle prescrizioni (art. 137, comma 3, T.U.A.);
 - Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137, comma 11, T.U.A.);
 - Scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137, comma 13, T.U.A.);
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, comma 1, lett. a-b T.U.A.);
 - Discarica non autorizzata (art. 256, comma 3, T.U.A.);
 - Miscelazione di rifiuti (art. 256, comma 5, T.U.A.);
 - Deposito temporaneo di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, comma 6, T.U.A.);
 - Inquinamento di suolo senza interventi di bonifica (art. 257 comma 1 e 2, T.U.A.);
 - Trasporto di rifiuti pericolosi in difetto di formulario o con formulario falso o incompleto (art. 258, comma 4, parte seconda, T.U.A.);
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, T.U.A.);
 - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p. e già art. 260 T.U.A.);
 - Inadempienze al sistema di tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis commi 6 7 8 T.U.A.);
 - Superamento dei valori limite di emissione (art. 279, comma 5, T.U.A.);
 - Reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (artt. 1, commi 1 e 2, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4 della Legge 150/1992);
 - Falsificazione o alterazione di certificati di specie protette CITES (art. 3-bis della Legge 150/1992);
 - Utilizzo di sostanze lesive dell'ozono (art. 3 comma 6 della Legge 549/1993);
 - Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, comma 1 e 2, del D.Lgs. 202/2007);

- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9, comma 1 e 2, del D.Lgs. 202/2007).

17. Reati in materia di immigrazione (art. 25-*duodecies*, Decreto 231)

- Ipotesi aggravate del reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, d.lgs. n. 286/1998);
- Ipotesi aggravate di procurato ingresso illeciti di immigrati clandestini (art. 12, commi 3, 3-*bis* e 3-*ter*, del D.Lgs. 286/1998 “TU Immigrazione”);
- Favoreggiamento all’immigrazione clandestina (12, comma 5, TU Immigrazione).

18. Reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*, Decreto 231)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.).

19. Reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 25-*quaterdecies*, Decreto 231)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

20. Reati tributari (art. 25-*quinquedecies*, Decreto 231)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, co. 1 e 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, co. 1 e 2-*bis*, D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-*quater* D.Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000).

21. Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* Decreto 231)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973 “TU Doganale”);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 238 TU Doganale);

- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci. (art. 284 TU Doganale);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 TU Doganale);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 TU Doganale);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 TU Doganale);
- Contrabbando nei depositi doganali. (art. 288 TU Doganale);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 TU Doganale);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 TU Doganale);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 TU Doganale);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis TU Doganale);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter TU Doganale);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater TU Doganale);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 TU Doganale).

22. Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septedecies Decreto)

- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)

23. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies Decreto)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (518-terdecies c.p.)

24. Reati c.d. "transnazionali" (artt. 3 e 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater*, D.P.R. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 309/1990);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter, 5, d.lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

1.3 Le sanzioni comminate

Il sistema sanzionatorio descritto dal Decreto 231 prevede che, a seconda del Reato Presupposto commesso, all'ente venga applicata una sanzione che può essere:

- di natura pecuniaria, quantificata per quote (sempre applicata);
- di natura interdittiva (applicabile solo ai Reati Presupposto per i quali sono espressamente previste e nel caso in cui il reato sia reiterato o abbia procurato un rilevante profitto) quali:
 - o l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - o la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - o l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - o il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza.

Si precisa che là dove ricorrano i presupposti per l'interruzione dell'attività, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività medesima da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, nel

caso in cui, alternativamente:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; o
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.4 Esimente della responsabilità amministrativa

Come anticipato, la responsabilità dell'ente è legata alla sussistenza di una c.d. colpa organizzativa che sussiste ogni qual volta l'ente non si sia dotato di presidi funzionali alla minimizzazione del rischio di commissione dei Reati Presupposto da parti di apicali o sottoposti (artt. 6-7).

Più nel dettaglio, là dove il Reato Presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale l'art. 6 del Decreto 231 stabilisce una presunzione di responsabilità in capo all'ente dovuta al fatto che tali soggetti, in quanto posti al vertice della gerarchia aziendale, concorrono a formare la politica dell'ente stesso. In questi casi, l'ente, per poter superare tale presunzione e andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare:

- a. di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b. di avere affidato il compito di vigilare sull'efficacia e l'osservanza del Modello 231 e di curarne il relativo aggiornamento ad un organismo (di seguito anche "ODV" o "Organismo di Vigilanza") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. che le persone che hanno commesso il Reato Presupposto hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello 231;
- d. che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV.

Tale presunzione di responsabilità viene meno nel caso in cui il reato sia stato commesso da parte di un soggetto sottoposto. In tale ipotesi, infatti, l'art. 7 del Decreto 231 stabilisce che l'ente è responsabile se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, essendo dunque il

PM a dovere dare prova di tale circostanza. Tuttavia, sempre ai sensi dell'art. 7, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si capisce, pertanto, che, al fine di evitare le conseguenze sanzionatorie previste dal Decreto 231, è di centrale importanza che l'ente si doti di un Modello 321. Tuttavia, la mera adozione dello stesso è condizione necessaria ma non sufficiente affinché l'ente possa sottrarsi dalla responsabilità amministrativa, essendo a tal fine essenziale che detto Modello sia altresì: i) astrattamente idoneo alla prevenzione dei Reati Presupposto; e ii) efficacemente attuato in concreto.

A questi fini è necessario che il Modello 231:

- individui le attività nel cui ambito possono esser commessi i Reati Presupposto (c.d. *risk assessment*);
- preveda specifici protocolli (di seguito “Protocolli” o “Procedure”) volti a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- individui le modalità di gestione delle risorse finanziarie più idonee a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- preveda flussi informativi obbligatori verso l'Organismo di Vigilanza nonché un sistema di whistleblowing capace di tutelare anche la riservatezza dei segnalanti;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nello stesso.

È altresì necessario che il Modello 231 sia sottoposto a verifiche periodiche che accertino il rispetto delle prescrizioni contenute nello stesso, nonché il mantenimento dell'idoneità a minimizzare il rischio di reato. Là dove, infine, da tali verifiche siano emerse violazioni o siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione dell'attività, è necessario procedere a una modifica del Modello 231 stesso.

2. IL MODELLO 231 DI PLANET FARMS HOLDING S.P.A.

2.1 Planet Farms Holding S.p.a.

Planet Farms Holding S.p.a. (di seguito "PFH" o la "Società"), è stata costituita con atto dell'8 marzo 2018 (iscritto nel registro delle imprese di Milano-Monza Brianza-Lodi in data 15 marzo 2018) e ha sede legale in Milano.

Alla data di adozione del presente Modello 231, la Società ha un capitale sociale sottoscritto e versato pari a Euro 1.075.399,00 e risulta controllata dalla società Monticello holding s.p.a. (detentrica del 91,2% delle azioni della Società), la quale non esercita sul PFH l'attività di direzione e coordinamento.

La Società è una *holding* e ha come oggetto sociale quello di assumere e gestire partecipazioni in società operative nel settore agricolo, sulle quali può anche esercitare l'attività di direzione e coordinamento.

Ad oggi, il principale asset gestito da PFH è la quota di controllo della società Planet Farms Italia Società Agricola s.r.l. (pari circa al 55% del capitale sociale, del valore nominale di Euro 1.202.953,17), la quale è dedicata alla produzione agricola di vari tipi di ortaggi mediante la tecnica del c.d. *vertical farming* e si è dotata di un Mog già nella sua fase di *start up* (a far data dal dicembre 2019) e successivamente modificato nel giugno del 2021.

Oltre a tale partecipazione la Società detiene altresì il controllo sulle seguenti società:

- Pieriplus Innovation Unipessoal, società di diritto portoghese costituita nel 2020 e interamente partecipata da PFH, che svolge attività di ricerca e sviluppo in diversi ambiti (robotica, fisica, scienze naturali, archiviazioni dati, ecc.), funzionale al settore agricolo e agroalimentare.
- Planet Farms Switzerland AG, società di diritto svizzero, attualmente inattiva.
- Planet Farms UK Ltd, società di diritto inglese e interamente partecipata da PFH, costituita nel 2021 nella prospettiva di svolgere attività agricola ad alta tecnologia, ma attualmente ancora inattiva.

- PF Processing S.R.L., società di diritto italiana, interamente partecipata da PFH, costituita nel 2019, che svolge attività di commercializzazione di prodotti alimentari e, specialmente di pesti.

2.2 Obiettivi del Modello 231 di PFH

PFH considera essenziale, al fine di tutelare la propria immagine e il lavoro dei propri dipendenti, garantire che la conduzione degli affari aziendali avvenga sempre in condizioni di correttezza e trasparenza. Per questo motivo, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno dotare la Società del Modello 231, il quale è stato approvato in data 10 maggio 2022: ciò nella convinzione che detto Modello 231 costituisca un valido strumento di sensibilizzazione di tutti i suoi destinatari, affinché, nell'espletamento delle proprie attività, assumano comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Il presente Modello 231, infatti, è volto a predisporre un sistema strutturato e organico di principi, norme interne, Procedure operative e attività di controllo tali da garantire il diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società e prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

Più in particolare, l'adozione del Modello 231 si pone come obiettivi:

- informare tutti i destinatari del Modello 231 che la Società condanna condotte contrarie a norme di legge, regolamento, o norme interne, e in violazione dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività;
- informare i destinatari delle gravi sanzioni cui PFH può andare incontro nel caso di commissione da parte loro dei Reati Presupposto;
- assicurare la prevenzione della commissione degli illeciti, tramite: *i)* il costante monitoraggio su tutte le aree a rischio; *ii)* la formazione del personale alla corretta realizzazione delle loro mansioni; *iii)* l'istituzione di un sistema sanzionatorio nei casi di violazione del Modello 231.

Inoltre, i principi di individuati nel presente Modello 231 possono fungere da guida anche per le società controllate in sede di redazione e aggiornamento dei relativi Mog, affinché si realizzi una struttura organizzativa armonica con le esigenze complessive del gruppo di prevenzione di eventi criminosi.

2.3 Struttura del Modello 231

Il Modello 231 di PFH si compone di:

- una Parte Generale, che contiene:
 - o l'illustrazione del Decreto 231;
 - o l'individuazione della funzione ed i principi del Modello 231;
 - o la fissazione degli obiettivi e delle finalità perseguiti;
 - o la precisazione dei destinatari del Modello 231;
 - o la determinazione delle regole inerenti all'Organismo di Vigilanza;
 - o la delineazione del sistema disciplinare applicabile ai vari destinatari in caso di violazione del Modello 231, che individua i tipi di sanzione e le modalità della relativa applicazione;
 - o la strutturazione dei flussi informativi;
 - o il piano di formazione e diffusione del Modello 231 a tutti i soggetti tenuti a rispettarne i precetti;
- una Parte Speciale, articolata nelle varie categorie di Reati Presupposto ritenute rilevanti, per ciascuna della quale viene prevista:
 - o la descrizione delle rispettive fattispecie di reato per cui si è identificato un potenziale rischio di commissione;
 - o l'indicazione dei processi aziendali sensibili in cui è più alto il rischio di commissione dei Reati Presupposto;
 - o la fissazione dei principi comportamentali da rispettare;
 - o la fissazione dei principi per la redazione dei protocolli a presidio dei rischi-reato;
- le Procedure in cui viene formalizzato il procedimento da seguire e le regole comportamentali da tenere per l'esecuzione di una specifica attività.

2.4 Destinatari

Sono tenuti a rispettare le disposizioni del presente Modello 231 (di seguito, i "Destinatari"):

- gli amministratori di PFH;

- tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società;
- i dirigenti della Società;
- i dipendenti (legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato);
- i dipendenti di società controllate quando svolgono attività in favore di PFH;
- i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* di PFH (es. agenti ecc.).

2.5 Metodologia per lo sviluppo del Modello 231

PFH, al fine di sviluppare il presente Modello 231 e garantirne l'idoneità alla prevenzione dei Reati Presupposto, ha proceduto come segue:

- ogni attività svolta dalla Società è stata sottoposta ad un'attenta analisi volta a verificare le modalità concrete con cui viene condotta e il riparto di competenze. A questo proposito si è proceduto alla raccolta della documentazione rilevante e alla conduzione di interviste con diversi soggetti posti al vertice della struttura aziendale;
- tali verifiche hanno consentito di realizzare una mappa delle attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto (c.d. "Aree Sensibili"), la quale ha tenuto conto delle possibili modalità di integrazione dell'illecito nonché dei soggetti potenzialmente agenti e del concreto rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- ha fissato i principi generali di comportamento e ha individuato i presidi idonei alla prevenzione del rischio di commissione dei Reati Presupposto, formalizzando il tutto nel presente Modello 231 e nelle relative Procedure;

L'espletamento di tale attività ha necessitato il coinvolgimento di soggetti apicali, tra cui gli amministratori e i manager che godono di autonomia decisionale e di gestione nell'ambito dell'attività loro affidata.

In particolare, l'attività di autovalutazione, condotta ai fini della mappatura delle attività sensibili e dei controlli posti a presidio dei rischi rilevanti, è stata realizzata attraverso interviste ai seguenti soggetti:

- Dott. Daniele Benatoff, Amministratore Delegato;
- Dott. Luca Travaglini, Presidente e Amministratore Delegato;

- Avv. Giorgia Pace, Responsabile Legal

Sono inoltre state condotte interviste con alcuni dipendenti apicali della controllata Planet Farms Italia Società Agricola s.r.l. presso la quale la Società ha dislocato alcune funzioni:

- Dott. Nicola Chiaranda (CFO Planet Farms Italia s.r.l.)
- Dott. Michele Covuccia (Finance Controller di Planet Farms Italia s.r.l.)

Detta attività dovrà essere nuovamente posta in essere dalla Società ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa o di natura normativa tali da richiedere una modifica del presente Modello 231.

2.6 Organizzazione aziendale

Al vertice della struttura organizzativa interna alla Società si pone il Consiglio di Amministrazione al quale riporta in via diretta l'Organismo di Vigilanza, che funge da staff (v. *infra*, par. 3).

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'adozione della presente versione del Modello 231, è composto da 3 membri:

- Dott. Luca Travaglini, Presidente e Amministratore Delegato;
- Dott. Daniele Benatoff, Amministratore Delegato;
- Prof. Avv. Francesco Bordiga, Amministratore non esecutivo

La struttura aziendale, invece, è strutturata come nella figura qui di seguito riportata



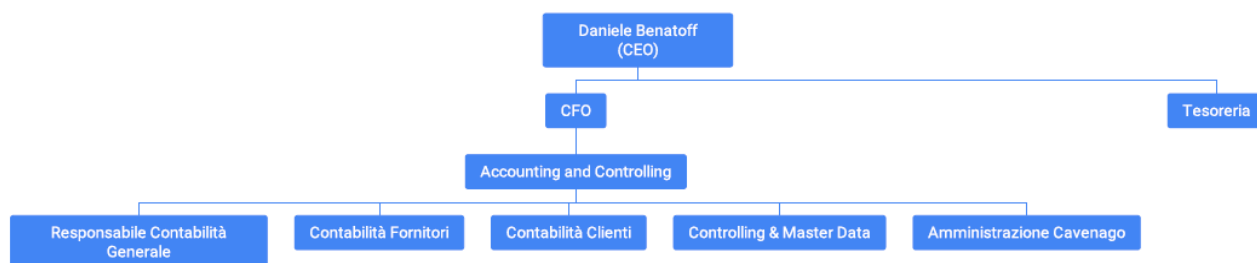
Alcune funzioni aziendali, invece, risultano esternalizzate presso la società controllata Planet Farms Italia Società Agricola s.r.l., con la quale la PFH condivide gli uffici. Si tratta, in particolare, dei seguenti Uffici:

- Finanza e Amministrazione
- IT

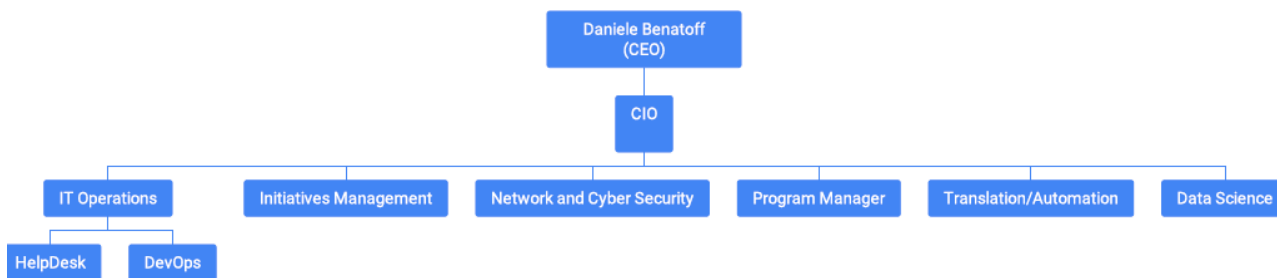
- Marketing&communication
- Vendite
- Ricerca e sviluppo

Si riportano di seguito gli organigrammi della struttura di tali uffici:

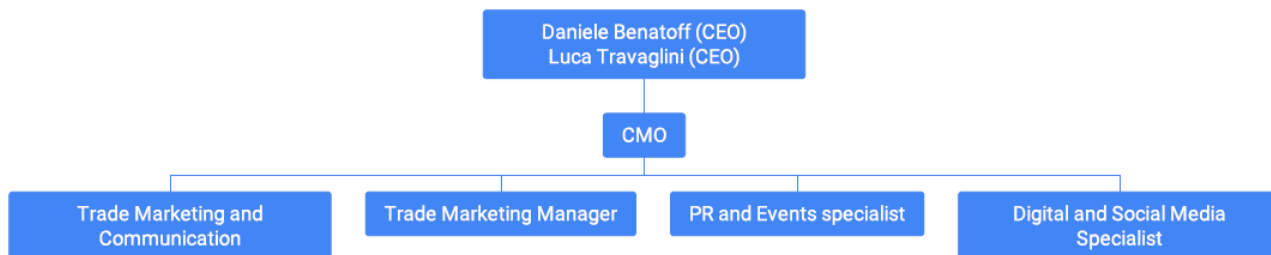
FINANZA E AMMINISTRAZIONE:



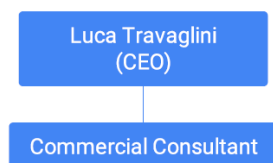
IT:



MARKETING&COMMUNICATION:



VENDITE:



Quanto al collegio sindacale, questo è composto come segue:

- Dott. Filippo Maria Ramponi, Sindaco effettivo e Presidente
- Dott. Massimo Rho, sindaco effettivo
- Dott. Ferdinando Ramponi, sindaco supplente
- Dott. Maurizio Saltini, sindaco supplente

2.7 Aree Sensibili

In ottemperanza a quanto previsto espressamente dall'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 la Società ha provveduto a "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati". A questo proposito si è condotta un'analisi delle attività aziendali e delle relative strutture organizzative, al fine di individuare le Aree Sensibili in cui più alto è il rischio di commissione di Reati Presupposto. Si è inoltre proceduto ad esemplificare le possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché

i processi nel cui svolgimento potrebbero potenzialmente presentarsi le condizioni favorevoli alla commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi "strumentali").

Tenendo in considerazione l'attività esercitata da PFH, è stato individuato un rischio non irrilevante di commissione di alcune fattispecie appartenenti alle categorie di Reati Presupposto contenute negli artt. 24, 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 25 bis (reati di falsità), 25 ter (reati societari), 25 septies (omicidio colposo e lesione colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita), 25-novies (reati in materia di violazione del diritto di autore); 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria); 25 undecies (reati ambientali), 25 duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e 25 quinquedecies (reati tributari).

Per quanto concerne il rischio di commissione degli altri Reati Presupposto è stato ritenuto remoto, se non addirittura inesistente.

Al fine di individuare le Aree Sensibili, si è proceduto a una serie di interviste con i Responsabili di Funzione, i quali risultano dotati di un'ampia e approfondita conoscenza dei vari settori dell'attività aziendale.

Al termine di questi *audit* si è provveduto a redigere una c.d. Matrice delle Aree Sensibili, ovvero un documento che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei Reati Presupposto.

Più in particolare, le Aree Sensibili individuate sono:

- Gestione dei rapporti con le altre società del Gruppo
- Acquisti di beni, servizi e consulenze
- Gestione del personale
- Gestione degli adempimenti in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Iniziative benefiche
- Attività di marketing
- Ricerca e sviluppo
- Gestione della contabilità
- Flussi finanziari

- Adempimenti fiscali
- Gestione del sistema IT
- Gestione dei contenziosi
- Adempimenti societari e operazioni straordinarie

Nella Matrice sono altresì individuate le seguenti Procedure strumentali alla prevenzione dei Reati Presupposto:

1. Visite Ispettive
2. Gestione delle vendite e delle prestazioni
3. Gestione degli acquisti di beni e servizi
4. Liberalità, donazioni, sponsorizzazioni e omaggi
5. Gestione delle Risorse Umane
6. Flussi monetari e finanziari
7. Gestione della contabilità e formazione del bilancio
8. Sistema di gestione della salute, sicurezza sui luoghi di lavoro

Inoltre, si è previsto che, quando la Società procederà a internalizzare gli adempimenti fiscali (non assegnando più gli stessi a un commercialista esterno) verrà adottata una ulteriore procedura in tema di:

9. Adempimenti fiscali

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Disciplina contenuta nel Decreto 231

L'articolo 6, co. 1, del Decreto 231 prevede che ad un ODV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, venga affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.

L'ODV rappresenta dunque la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Mog, in termini di controllo sulle Procedure organizzative e gestionali adottate.

3.2 Requisiti essenziali

La Società, sulla base delle previsioni contenute nel Decreto 231 e delle Linee Guida emanate da Confindustria, ha deciso di dotarsi di un Organismo di Vigilanza che abbia una struttura e una composizione tale da garantire che esso sia dotato dei seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: l'ODV deve essere nella condizione di svolgere il proprio ruolo senza subire condizionamenti (diretti o indiretti) da parte dei soggetti controllati e in modo tale da avere sempre autonomia di giudizio. Per tale ragione, l'ODV non può essere coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, inoltre, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, non essendo gerarchicamente subordinato. L'ODV gode inoltre di autonomia regolamentare, nel senso che determina da solo le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni assegnategli dalla legge e dal presente Modello 231.
- Professionalità: i membri dell'ODV devono essere scelti tra soggetti dotati di competenze ispettive e consulenziali di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzative o in tema di sicurezza sul lavoro, in modo da garantire, unitamente all'indipendenza, l'obiettività di giudizio;

- Continuità d'azione: l'ODV deve avere la capacità di svolgere le sue funzioni con regolarità e assiduità attraverso un continuo confronto con gli organi sociali e le funzioni aziendali. Pertanto, l'ODV garantisce un impegno idoneo ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali, anche se ciò non significa che ciascun membro dell'ODV sia tenuto a offrire la propria attività in via esclusiva a favore della Società.

3.3 Composizione e nomina

Il Consiglio di Amministrazione della Società, tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, valuta se assegnare le funzioni di ODV al collegio sindacale ai sensi dell'art. 6, co. 4-bis, Decreto 231 o se istituire un organismo *ad hoc*. La scelta deve essere, però, adeguata alle esigenze di prevenzione della commissione dei Reati Presupposto.

Nel caso in cui sia stato istituito un ODV *ad hoc*, è sempre di competenza del Consiglio di Amministrazione decidere la composizione monocratica o collegiale dell'organismo stesso. In ogni caso, al fine di garantire l'indipendenza di azione dell'ODV, almeno un membro dovrà essere un professionista/consulente esterno alla Società. Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, procede alla nomina di persone in grado di garantire la professionalità dell'organismo (v. *supra*, par. 3.2.).

Non possono essere nominati (e se nominati decadono) coloro i quali presentino una delle seguenti cause di ineleggibilità:

- Essere amministratore della Società o di società controllante o controllate, anche se privo di deleghe
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di quote di controllo o comunque di entità tale da consentire l'esercizio di una influenza notevole sulla Società;
- intrattenere od avere intrattenuto relazioni economiche nell'anno in corso e nel precedente, con la Società, con le sue controllate, con gli amministratori, con l'azionista o gruppo di azionisti che controllano la società, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, fermo restando che, in caso di Organismo *ad hoc* in composizione collegiale, alcuni membri potranno

- essere soggetti interni alla Società (e pertanto legati alla Società anche da rapporti di lavoro subordinato);
- essere stretto familiare di amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei punti precedenti;
 - essere interdetto, inabilitato o fallito;
 - essere sottoposto a un procedimento penale per uno dei Reati Presupposto indicati nel Decreto 231;
 - aver richiesto ed acconsentito all'applicazione della pena su accordo delle parti ai sensi dell'art. 444 c.p.p. per uno dei Reati Presupposto indicati nel Decreto 231;
 - essere stato condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.: *i)* per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico; *ii)* per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale; *iii)* per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione; *iv)* ed, in ogni caso, per avere commesso uno dei Reati Presupposto contemplati dal Decreto 231;
 - in ogni caso, a tutela dei requisiti essenziali dell'ODV, dal momento in cui ad un componente sia notificato l'inizio di azione penale ai sensi degli artt. 405 e 415 *bis* c.p.p. e fino a che non sia emessa sentenza di non luogo a procedere ai sensi dell'art. 425 c.p.p., o nel caso si proceda, fino a che non sia emessa sentenza di proscioglimento ai sensi degli artt. 529 e 530 c.p.p.; questa causa di ineleggibilità si applica esclusivamente ai procedimenti penali per fatti di cui al punto precedente.

All'atto della nomina ogni membro dovrà attestare l'assenza di una delle cause di ineleggibilità appena menzionate. Nel caso in cui una delle predette cause di ineleggibilità sopravvenga nel corso del mandato, è obbligo del membro dell'ODV di informarne senza esitazione il Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui le funzioni di vigilanza sul Modello siano assegnate ad un Organismo *ad hoc*, il/i componente/i dell'ODV, salvo diversa specifica determinazione sulla durata all'atto della nomina, resta/restano in carica per tre anni ed è/sono in ogni caso rieleggibili per non più di altri due mandati consecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, delibera il compenso spettante a ciascuno dei componenti dell'ODV per l'intera durata del suo mandato. Ad esso/i compete altresì il rimborso delle spese sostenute per intervenire alle riunioni.

3.4 Cause di cessazione e sospensione

Il/i membro/i dell'ODV cessa/no dalla carica per scadenza, rinuncia, decadenza, morte o revoca:

- Scadenza: i membri dell'ODV durano in carica tre anni e possono essere rinominato solo per un ulteriore mandato.
- Rinuncia: può essere esercitata in qualunque momento, e deve essere comunicata per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.
- Decadenza: interviene quando, durante il mandato, il membro dell'ODV perda uno dei requisiti di eleggibilità indicati al paragrafo 3.3. In tal caso il Consiglio di Amministrazione, a seguito degli accertamenti che ritiene necessario espletare, sentito l'interessato e gli eventuali altri membri dell'ODV, può stabilire un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso detto termine senza che l'incompatibilità sia cessata, il Consiglio di Amministrazione deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente e provvedere alla sua sostituzione. Il/i membro/i dell'ODV è/sono tenuto/i a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, sotto la propria responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di decadenza.
- Revoca: può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, solo in presenza di una giusta causa, e sentito il parere del Collegio Sindacale. A titolo meramente esemplificativo si considerano giuste cause di revoca: i) inadempienze reiterate ai propri compiti, o inattività ingiustificata; ii) l'irrogazione alla Società di sanzioni interdittive, a causa di omissioni del o dei componenti; iii) l'omessa segnalazione di violazioni del Modello 231 e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche.

- Perdita della carica di sindaco: nel caso in cui le funzioni di ODV siano attribuite all'organo di controllo, il venir meno della carica di sindaco, comporta la perdita automatica anche dell'incarico di vigilanza sul Modello.

Nel caso in cui intervenga una delle summenzionate cause di cessazione per un membro dell'ODV, il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla nomina del nuovo membro.

Nel caso in cui la causa di cessazione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi provvisoriamente il membro più anziano. Una volta nominato il nuovo membro da parte del Consiglio di Amministrazione, l'ODV provvede alla nomina del nuovo Presidente.

La sospensione dalla carica può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, nel caso in cui un membro dell'ODV abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per i quali è prevista la decadenza;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tali casi, i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentiti il Collegio Sindacale e gli eventuali altri membri dell'ODV, provvederà alla nomina di un componente *ad interim*; nel caso in cui siano sospesi tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla nomina di un ODV *ad interim*.

3.5 Collocazione organizzativa

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di staff al Consiglio di Amministrazione, a cui deve riferire periodicamente l'attività svolta e i risultati emersi. Al fine di garantire il requisito dell'indipendenza, invece, l'ODV non risulta gerarchicamente subordinato agli amministratori delegati.

3.6 Funzioni

All'ODV sono attribuite le seguenti funzioni:

- Vigilanza sul funzionamento e l'effettiva applicazione del Modello 231: si sostanzia nel controllo continuativo sulla funzionalità del Modello 231, e in particolare: *i)* sull'osservanza delle prescrizioni del Modello 231, nel contesto aziendale, da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di Reati Presupposto; *ii)* sulla reale efficacia e idoneità del Modello 231, in relazione alla struttura aziendale, a prevenire la commissione dei Reati Presupposto. Più nello specifico, l'ODV dovrà:
 - o monitorare le iniziative per la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello 231, e per la formazione di tutti i Destinatari, al fine di verificare che gli stessi conoscano adeguatamente i presidi adottati dalla Società per la prevenzione dei Reati Presupposto;
 - o verificare periodicamente che i Destinatari applichino correttamente le Procedure e rispettino le ulteriori prescrizioni previste dal Modello 231 per la prevenzione dei Reati Presupposto;
 - o effettuare periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Aree Sensibili.

I risultati di tale attività vengono riassunti in una apposita relazione il cui contenuto viene esposto nell'ambito delle comunicazioni agli organi societari, come descritto nel seguito. In ogni caso, l'ODV segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali criticità emerse dalle proprie attività.

- Aggiornamento del Modello 231: l'ODV ha anche il compito di valutare che il Modello 231 adottato dalla Società mantenga nel tempo l'idoneità a prevenire la commissione dei Reati Presupposto. Pertanto, l'ODV è tenuto a segnalare al Consiglio di Amministrazione la necessità e/o l'opportunità di provvedere a modificare o integrare il Modello 231 a seguito di:
 - o modifiche normative apportate al Decreto 231;
 - o modifiche nell'assetto organizzativo interno della Società;
 - o modifiche alle attività aziendali esercitate;

- o altre situazioni da cui emerga l'esigenza di provvedere alla correzione e aggiornamento del Modello 231.
- Reporting nei confronti degli organi societari: l'ODV è tenuto a comunicare periodicamente al Consiglio di Amministrazione gli esiti della propria attività, fermo restando che deve comunicare tempestivamente l'emersione di eventuali criticità nel Modello 231 o nella relativa applicazione che necessitano di un intervento urgente da parte dell'organo gestorio. L'ODV dovrà riportare anche al Collegio Sindacale gli esiti delle proprie attività.
- Gestione del flusso informativo: l'ODV è tenuto a istituire canali informativi "dedicati" (ad es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso verso l'Organismo di segnalazioni ed informazioni utili per lo svolgimento delle sue funzioni.

3.7 Reporting

Come anticipato, l'ODV comunica direttamente (al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, lo stato di attuazione del Modello 231, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello 231.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- all'occorrenza, in merito alla necessità e/o all'opportunità di aggiornamenti e adeguamenti del Modello 231 adottato;
- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231, nel caso in cui sussista il rischio che sorga una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nei casi in cui la violazione sia perpetrata da parte di uno o più amministratori, e risulti volta a commettere uno dei Reati Presupposto, il Consiglio dovrà convocare l'Assemblea dei Soci;
- ogni semestre, nell'ambito di una relazione riepilogativa di tutta l'attività di verifica e controllo compiute nel periodo di riferimento, nonché l'esito delle stesse, avendo particolare riguardo ad eventuali criticità emerse in termini di

comportamenti o eventi che possono avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello 231 stesso.

L'ODV riferisce al Collegio Sindacale:

- immediatamente, in merito alle violazioni accertate del Modello 231, nel caso in cui sussista il rischio che sorga una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti;
- ogni semestre, trasmettendo la relazione periodica riepilogativa.

In ogni caso, l'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi sociali, e potrà – a sua volta – richiedere di essere convocato ogni volta che lo reputi opportuno.

3.8 Flussi informativi e *whistleblowing*.

L'art. 6, co. 1, lett. d) del Decreto 231 richiede l'istituzione di canali informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, funzionali a garantirgli di essere costantemente informato su quanto accade nella Società, in modo che possa correttamente svolgere la sua funzione di controllo e di vigilanza sull'efficacia del Modello 231.

Tali flussi informativi hanno ad oggetto le informazioni, i dati e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'ODV, secondo quanto meglio specificato nelle singole Procedure, e tutte le informazioni espressamente richieste dall'ODV alle singole funzioni aziendali.

Dovranno in ogni caso essere comunicati all'ODV le informazioni riguardanti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità pubblica, dai quali risulti lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per la commissione di uno dei Reati Presupposto, fermo restando gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai soggetti apicali o soggetti sottoposti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei Reati Presupposto;
- modifiche strutturali e/o ogni altro elemento da cui si possa desumere la nascita di nuovi rischi di commissione di uno dei Reati Presupposto;

- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale, ed ogni altro fatto da cui possa derivare la necessità di aggiornamento del Modello 231;
- indicazione dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, nonché dei provvedimenti motivati di archiviazione di tali procedimenti;
- segnalazione di infortuni gravi (dovendosi considerare tali qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, da cui possa emergere il rischio che possa sorgere in capo alla Società una responsabilità amministrativa da reato e/o che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'ODV.

Con riguardo alle modalità da rispettare per ottemperare all'obbligo di comunicazione, si rinvia a quanto specificamente indicato all'interno delle singole Procedure.

Accanto a tali flussi informativi, è fatto obbligo a tutti i Destinatari del presente Modello 231 di informare l'ODV su ogni notizia relativa a comportamenti che possano integrare violazioni del Modello 231 o fattispecie di Reati Presupposto. A tale proposito, e in ottemperanza a quanto previsto dallo stesso Decreto 231 (così come modificato con la l. 179/2017), viene istituito un sistema di c.d. *whistleblowing* che consenta ai vari Destinatari del Modello 231 di inoltrare direttamente all'ODV le informazioni appena indicate. Si precisa che:

- le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- le segnalazioni, da chiunque pervengano, devono essere effettuate per iscritto e inviate direttamente all'ODV all'indirizzo di posta elettronica creato *ad hoc* odv.pfh@planetfarms.ag o in alternativa lasciate alla casella appositamente istituita;
- non sono ammesse segnalazioni anonime che quindi non verranno prese in considerazione;

- in ogni caso, i canali di segnalazione sopra indicati sono tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- lo stesso ODV, nella attività di gestione della segnalazione, si impegna a garantire che l'identità del segnalante resti riservata;
- i segnalanti sono tenuti a collaborare con l'ODV al fine di consentirgli la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione;
- il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro (che rientra nel più generale dovere di diligenza e fedeltà del lavoratore) non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari o altre forme di ritorsione (quali, ad esempio, demansionamenti, discriminazioni ecc.); tuttavia, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà calunniosa, sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In presenza di una segnalazione l'ODV:

- garantisce ai segnalanti la riservatezza della loro identità in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni operate, fermi, in ogni caso, gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- non potrà ignorare una segnalazione fattagli pervenire, dovendo analizzarla al fine di valutare l'opportunità di attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio. La valutazione degli specifici casi nei quali attivarsi resta tuttavia rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'ODV;
- al fine della valutazione di cui al punto precedente, potrà convocare, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, provvedendo inoltre a tutti gli accertamenti e le indagini che reputi necessari per appurare la fondatezza della segnalazione;
- può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di PFH, nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società;
- dovrà archiviare e custodire tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali, mantenendo

riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai sensi di legge.

3.9 Poteri

I poteri riconosciuti all'Organismo di Vigilanza possono essere distinti tra quelli:

- di auto-regolamentazione;
- strumentali all'esercizio della funzione di vigilanza e controllo.

Con riferimento ai poteri di auto-regolamentazione, l'ODV ha competenza esclusiva in merito:

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di convocazione e celebrazione delle proprie riunioni;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte;
- alla delega di uno o più compiti specifici ai suoi singoli membri, i quali li svolgeranno in nome dell'ODV stesso, sul quale ricade comunque l'eventuale responsabilità.

Con riferimento ai poteri strumentali al corretto espletamento delle sue funzioni l'Organismo di Vigilanza ha il potere di:

- accedere liberamente e senza bisogno di autorizzazioni preventive a tutte le fonti di informazione di PFH nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa;
- chiedere informazioni e chiarimenti nonché convocare ogni Destinatario – senza necessità di alcun consenso preventivo – ogni qual volta lo reputi necessario. I Destinatari devono in questi casi far pervenire tempestivamente all'ODV quanto richiesto;
- avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget finanziario (v. *infra*), anche al fine di ricorrere a consulenti esterni di

comprovata professionalità nei casi in cui sia necessario procedere ad attività che richiedono competenze professionali che non fanno capo ai membri dell'ODV stesso;

- segnalare accertate violazioni del Modello 231, secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del Decreto 231 (v. *infra* par. 4), fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura del datore di lavoro.

3.10 Budget

L'Organismo di Vigilanza deve esser dotato di un budget di spesa adeguato ad assicurargli la piena ed autonoma operatività nell'espletamento delle proprie funzioni.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione provvede annualmente - a partire dall'atto di nomina - a fornire un fondo adeguato sulla base delle indicazioni fornite dallo stesso Organismo di Vigilanza.

L'ODV delibera in autonomia e indipendenza sulle spese da effettuarsi nei limiti del budget approvato e rimanda a chi dotato dei poteri di firma per sottoscrivere i relativi impegni. In caso risulti necessario sostenere spese eccedenti il budget approvato, l'ODV dovrà essere autorizzato dal Consiglio di Amministrazione.

Delle suddette spese, l'ODV fornirà apposita rendicontazione.

4. IL SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 La disciplina

Come anticipato, il Decreto 231 (art. 6, co. 2, lett. e) e co. 4, lett. b)), prevede che il Modello 231, affinché possa dispiegare la sua efficacia esimente, debba predisporre un sistema disciplinare (di seguito "Sistema Sanzionatorio") idoneo a sanzionare le violazioni al Modello 231 stesso.

In base all'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, il Sistema Sanzionatorio, per essere considerato idoneo, deve soddisfare i seguenti requisiti:

- Specificità: deve sanzionare la violazione di ogni precetto contenuto dal Modello 231, a prescindere dalla commissione di uno dei Reati Presupposto.
- Autonomia: anche nel caso in cui sia stato commesso uno dei Reati Presupposto, la sanzione andrà applicata a prescindere dall'instaurazione del giudizio penale e dall'andamento del medesimo.
- Compatibilità: il procedimento di accertamento e di comminazione della sanzione e la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con la Società.
- Idoneità: dev'essere efficiente ed efficace ai fini della prevenzione della commissione dei Reati Presupposto.
- Effettività: deve essere strutturato in modo che alla infrazione del Modello 231 consegua l'applicazione di una adeguata sanzione.
- Proporzionalità: la sanzione deve essere proporzionata a due criteri: i) la gravità della violazione rilevata; ii) il tipo di rapporto intercorrente tra la Società e il prestatore (lavoro subordinato, lavoro parasubordinato, lavoro dirigenziale) tenendo conto della disciplina legislativa e contrattuale.
- Conoscibilità: deve essere adeguatamente divulgato tra i Destinatari.

In base a quanto appena detto, il presente Modello 231 di PFH prevede un Sistema Sanzionatorio applicabile in caso di violazioni delle Procedure e delle disposizioni in esso contenute. Obiettivo del Sistema Sanzionatorio è quello di prevenire la commissione dei Reati Presupposto e dissuadere i Destinatari dal commettere

infrazioni al Modello 231, nella convinzione che tali comportamenti possano compromettere il legame di fiducia intercorrente tra la Società e Destinatari stessi. In ogni caso, il Sistema Sanzionatorio dovrà garantire che le sanzioni in esso contenute siano conformi a leggi e regolamenti, nonché rispettose di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore (nella fattispecie dal CCNL Dirigenti Terziario e CCNL Terziario Confcommercio) e garantisce altresì - sul piano procedurale - l'applicazione dell'art. 7 della l. n. 300, 30.05.1970 (Statuto dei lavoratori) ai fini della contestazione dell'illecito e dell'irrogazione della relativa sanzione.

Anche nei confronti dei Destinatari legati alla Società da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (es. amministratori e Soggetti Esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

4.2 Principi generali relativi alle sanzioni

Come già anticipato la sanzione irrogata deve essere proporzionata a due criteri: *i)* la gravità della violazione rilevata; *ii)* il tipo di rapporto intercorrente tra la Società e il prestatore (lavoro subordinato, lavoro parasubordinato, lavoro dirigenziale).

Più in particolare la decisione inerente alla tipologia e all'entità della sanzione da irrogare dovrà tenere in considerazione:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario, ad esempio la sussistenza di precedenti disciplinare;
- il grado di negligenza, imprudenza e imperizia del comportamento tenuto dall'autore in sede di commissione della violazione, tenendo in debito conto l'effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la gravità delle eventuali conseguenze della violazione;

- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni e all'intensità del vincolo fiduciario che lo lega alla Società.

La Società deve portare a conoscenza del lavoratore, con modalità idonee, il Sistema Sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello 231.

Prima di poter comminare la sanzione la Società garantisce lo svolgimento di un iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione diversificato a seconda della categoria di appartenenza del soggetto agente. In ogni caso deve darsi la possibilità al soggetto agente di potersi difendere.

4.3 Sanzioni nei confronti del personale dipendente

Il personale dipendente che tenga comportamenti in violazione del Modello 231 commette un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e un illecito disciplinare.

Siffatta condotta costituisce altresì una violazione dell'obbligo generale di diligenza che i lavoratori sono tenuti a rispettare nell'espletamento dei loro compiti, attenendosi alle direttive della Società, in base a quanto previsto dal vigente CCNL di categoria.

In applicazione del CCNL le sanzioni che possono essere comminate ai lavoratori dipendenti sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento senza preavviso.

4.3.1 Rimprovero verbale

L'ammonizione verbale può essere comminata al dipendente che nell'espletamento di un'attività in un'area a rischio violi i doveri stabiliti dalle Procedure e, più in generale, dal Modello 231 e/o le istruzioni impartite dai superiori,

purché si tratti di infrazioni di lieve entità che non abbiano avuto rilevanza all'esterno della Società.

4.3.2 Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- reiterazione di un'infrazione di lieve entità già sanzionata con il rimprovero verbale;
- infrazioni di entità non grave ma comunque superiore a quelle sanzionabili con il richiamo verbale, e in generale violazioni punibili con il rimprovero scritto, quando per circostanze specifiche del caso concreto abbiano una maggiore rilevanza;
- negligente violazione degli obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, ivi incluso l'omessa informazione di violazioni del Modello 231 conosciute nell'esercizio delle proprie funzioni, o l'inoltro di informazioni errate.

4.3.3 Multa e Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

La multa (che non può superare l'importo di 4 ore di retribuzione) e la sospensione dal lavoro e dal trattamento economico (per un periodo non superiore a 10 giorni) sono applicabili al dipendente a fronte di:

- reiterazione di un'infrazione già sanzionata con il rimprovero scritto;
- infrazioni colpose che abbiano rilevanza anche esterna alla Società;
- in generale, infrazioni punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze specifiche del caso concreto o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza.

4.3.4 Licenziamento

Incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello 231, diretto in modo

univoco alla commissione di un Reato Presupposto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle Aree Sensibili, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

4.3.5 Procedimento per l'accertamento dell'infrazione e la comminazione della sanzione

Nel procedimento per l'accertamento delle infrazioni e l'adozione dei provvedimenti disciplinari restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente delegati ad appositi soggetti.

Prima di comminare la sanzione, il datore di lavoro dovrà contestare l'addebito al lavoratore e consentirgli di difendersi. Con la sola eccezione del richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto. Le sanzioni non potranno essere comminate prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare anche verbalmente le sue giustificazioni, eventualmente facendosi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Nel procedimento per l'accertamento dell'infrazione e l'irrogazione della sanzione per violazione del Modello 231 deve necessariamente essere coinvolto l'ODV e non

potrà essere irrogata una sanzione senza la preventiva comunicazione all'ODV, salvo il caso in cui la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo stesso.

L'ODV dovrà altresì essere informato circa ogni provvedimento di archiviazione del procedimento disciplinare.

4.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il personale dirigenziale ("Dirigenti") che tenga comportamenti in violazione del Modello 231 commette un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il particolare rapporto fiduciario che lega i Dirigenti alla Società rende di particolare importanza che questi rispettino il Modello 231, avendo peraltro il loro comportamento riflessi anche sull'immagine che la Società ha sul mercato. PFH è inoltre convinta che il comportamento rispettoso dei precetti contenuti nel Modello 231, tenuto dai Dirigenti, rappresenti uno stimolo e un esempio per tutti coloro che risultino sottoposti gerarchicamente.

Le violazioni da parte dei Dirigenti, considerando la mancanza di un sistema disciplinare nei loro specifici confronti, verranno sanzionate con provvedimenti ritenuti più idonei al singolo caso concreto, tenendo sempre conto dei principi generali precedentemente individuati e, in particolare, del rapporto fiduciario che li lega alla Società. Il tipo di sanzione non potrà comunque divergere da quelle previste nel sistema disciplinare dei lavoratori.

I Dirigenti saranno poi sottoposti a sanzioni disciplinari, non solo nel caso in cui commettano direttamente l'infrazione, ma anche qualora consentano a dipendenti a loro sottoposti gerarchicamente (espressamente o per omessa vigilanza) di adottare comportamenti non conformi al Modello 231.

Qualora poi il Dirigente integri uno dei Reati Presupposto, la Società valuterà l'applicazione della sospensione di tipo cautelare dalla prestazione lavorativa con diritto comunque all'integrale retribuzione.

In caso di condanna del Dirigente per uno dei Reati Presupposto, gli verrà applicata la sanzione disciplinare prevista per i casi di infrazioni di maggiore gravità:

licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, essendo venuto meno il rapporto fiduciario che deve legarlo alla Società.

Nel procedimento per l'accertamento dell'infrazione e l'irrogazione della sanzione per violazione del Modello 231 deve necessariamente esser coinvolto l'ODV e non potrà essere irrogata una sanzione senza la preventiva comunicazione all'Organismo, salvo il caso in cui la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo stesso.

L'ODV dovrà altresì essere informato circa ogni provvedimento di archiviazione del procedimento disciplinare.

4.5 Sanzioni nei confronti di Amministratori

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello 231 adottato dalla Società ad opera di amministratori devono essere tempestivamente comunicate dall'ODV all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il provvedimento sanzionatorio più idoneo nei confronti dell'amministratore che abbia violato il Modello 231 è assunto dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale con delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le infrazioni.

In particolare, in caso di violazioni del Modello 231 di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle deleghe.

In caso invece di violazioni del Modello 231 da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un Reato Presupposto, il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione dovranno convocare l'Assemblea dei Soci, che valuterà se provvedere o meno alla revoca dell'amministratore e/o deliberare l'azione di responsabilità nei confronti del medesimo.

4.6 Sanzioni nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento in contrasto con il Modello 231 posto in essere dai soggetti esterni alla Società, ma legati alla medesima da rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fermo restando l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal decreto a carico della Società.

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

L'aggiornamento del Modello 231, inteso sia come modifica sia come integrazione, è un'attività che ricade nella competenza degli amministratori delegati sotto la supervisione del Consiglio di Amministrazione e previo parere dell'ODV. Ciò almeno là dove non sia stato direttamente l'ODV a proporre la modifica e/o l'integrazione al Modello 231.

L'aggiornamento del Modello 231 diviene necessario quando intervengono mutamenti negli assetti organizzativi interni, ed è volto a garantire che il Modello 231 mantenga i suoi requisiti di effettività e idoneità alla prevenzione dei Reati Presupposto.

Il Modello 231 deve inoltre essere aggiornato ogniqualvolta il legislatore introduca nuovi Reati Presupposto, che potrebbero essere potenzialmente commessi dai Destinatari.

In ogni caso, l'ODV deve comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni carenza, violazione, elusione del Modello 231 che dimostri l'esigenza di procedere a un suo aggiornamento, nonché ogni evento che potrebbe, direttamente o indirettamente, comportare una necessità di aggiornamento del Modello 231.

6. PIANO DI DIVULGAZIONE E FORMAZIONE

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto 231, la Società ha stabilito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello 231 da parte dei Destinatari. Il livello di approfondimento della formazione sarà più o meno intenso a seconda del coinvolgimento del Destinatario nelle Aree Sensibili.

La formazione dei Destinatari è gestita dall'organo dirigente e sarà articolata come segue:

- Personale direttivo e Personale (anche non direttivo) coinvolto nelle Aree Sensibili: verranno organizzati dei corsi di formazione in aula che avranno ad oggetto: *i)* la normativa contenuta nel Decreto 231; *ii)* l'approfondimento dei principi contenuti nella Parte Generale e Speciale del Modello 231; *iii)* il ruolo svolto dall'Organismo di Vigilanza; *iv)* il Sistema Sanzionatorio. Ad una prima formazione generale in aula (o tramite sessioni di e-learning), seguiranno altre sessioni formative a favore dei neo assunti e/o nel caso in cui il Modello 231 subisca significative modifiche (ad. es. l'introduzione di ulteriori Reati Presupposto).
- Personale non direttivo non coinvolto nelle Aree Sensibili e Soggetti esterni coinvolti in Aree Sensibili: sarà consegnata una comunicazione che informi circa l'adozione da parte della Società del Modello 231.

Il programma di formazione è supervisionato dall'ODV, il quale ha il compito di verificare:

- che vengano tenuti i corsi generali, e i periodici aggiornamenti;
- l'adeguatezza dei corsi di formazione;
- l'effettiva partecipazione del personale;
- la consegna della comunicazione informativa.

Il Modello 231 dovrà essere diffuso tra tutto il personale, e messo a disposizione (in formato cartaceo e/o elettronico) per la consultazione con i mezzi che verranno considerati più idonei.