



Power Delivery Solutions s.r.l.

Via XXIV Maggio, 97 - 76011 Bisceglie (BT) ITALY

Cod. Fisc. e P. IVA: 11572260963

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Versione n.	data	modifiche	approvazione
1	15 gennaio 2025		CDA
2	10 marzo 2025	Aggiornamento della sede sociale.	CDA

INDICE

PARTE GENERALE	3
1. Premessa	4
1. I reati e le sanzioni	4
2. L'ambito di riferimento 231 in relazione all'attività di PDS.....	11
3. Finalità del Modello	11
4. Nomina dell'Organismo di Vigilanza	11
5. Adozione e modifica del Modello e nomina dell'OdV.....	12
6. Struttura del Modello.....	12
7. Attività propedeutiche svolte	13
8. L'Organismo di vigilanza: durata e cessazione	13
9. L'Organismo di vigilanza: i requisiti.....	14
10. L'Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza	15
11. L'Organismo di vigilanza: i compiti.....	15
12. Organismo di vigilanza: regole di funzionamento ed autonomia finanziaria.....	16
13. I flussi informativi dall'Organismo al management	16
14. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo.....	17
15. Whistleblowing	18
16. Referenti interni per il Decreto 231/01	18
17. Formazione ed informazione.....	19
SISTEMA SANZIONATORIO	21
1. Premessa	22
2. Criteri di applicazione delle sanzioni.....	22
3. Misure per i dipendenti.....	22
4. Misure per i dirigenti.....	25
5. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi	26
6. Misure nei confronti dei componenti del consiglio di amministrazione, e dei sindaci.....	26
7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners.....	27

PARTE GENERALE

1. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231 (d'ora in avanti D.lgs 231/01 o il Decreto) attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n° 300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette l'illecito, la responsabilità penale dell'ente di "appartenenza" che ne ha tratto vantaggio.

L'estensione di tale responsabilità mira a coinvolgere direttamente o indirettamente l'interesse dei soci i quali, fino all'adozione del provvedimento erano indenni dai reati commessi da amministratori, manager o dipendenti a vantaggio o nell'interesse della società.

L'art. 1, comma 2, del Decreto circoscrive l'ambito di applicazione delle disposizioni in esso contenute a tutti gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. In sostanza, sono soggetti alla norma in commento:

- Società di persone
- Società di capitali
- Società cooperative
- Associazioni con personalità giuridica
- Associazioni senza personalità giuridica
- Enti pubblici economici
- Enti privati concessionari di un pubblico servizio.

L'applicazione della disciplina può comportare per l'ente sanzioni che possono, nei casi più gravi, comportare la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici ed il divieto di pubblicità. Tuttavia, qualora l'ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e rifonda i danni arrecati ovvero restituisca l'illecito guadagno, non risponde dei reati commessi a suo vantaggio.

2. I reati e le sanzioni

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri* e nella *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*, introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopra citata¹, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* a normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare coerenza.

Nella tabella che segue sono riportati sinteticamente tutti i reati che ad oggi comportano la responsabilità dell'ente e le relative sanzioni.

REATI 231	SANZIONI EX D. LGS 231/01	Sezione di riferimento
Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25)		
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Malversazione a danno dello Stato (o della Unione Europea) - Art. 316 bis c.p.</i> - <i>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p.)</i> - <i>Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 c.p.)</i> - <i>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis c.p.)</i> - <i>Frode informatica (art 640 ter c.p.)</i> - <i>Frode nelle pubbliche forniture (art 356 c.p.)</i> - <i>frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);</i> - 	Pecuniaria fino a 500 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Corruzione per un atto d'ufficio (Art. 318 c.p.)</i> 	Pecuniaria fino a 200 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art.319 c.p.)</i> - <i>Corruzione in atti giudiziari (art. 319 – ter c.p)</i> - <i>Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- quater c.p.)</i> - <i>Istigazione alla corruzione (art. 322 c. p)</i> - <i>Peculato (art 314,c.1 c.p.)</i> - <i>Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art 316 c.p.)</i> - <i>Abuso d'ufficio (art 323 c.p.)</i> 	Pecuniaria da 200 a 600 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Concussione (Art. 317 c.p.)</i> 	Pecuniaria da 300 a 800 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Turbata libertà degli incanti (art 353-c.p.)</i> - <i>Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art 353 bis c.p.)</i> 		A
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 - bis)		
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)</i> - <i>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)</i> - <i>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)</i> - <i>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)</i> - <i>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)</i> - <i>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)</i> - <i>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)</i> - <i>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.)</i> - <i>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)</i> - <i>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)</i> 	Pecuniarie e interdittive	C

¹ Resta ancora da disciplinare la responsabilità dell'ente per i reati commessi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; dei reati in materia di tutela ambientale e del territorio; dei reati relativi alla tutela dell'incolumità pubblica, in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge n° 300/2000.

REATI 231	SANZIONI EX D. LGS 231/01	Sezione di riferimento
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)		
Delitti di criminalità organizzata (art. 24 – ter)		
- Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, 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 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.); - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.); - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.); - associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90); - Associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.); - Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)	Pecuniarie e interdittive	
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 – bis)		
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.); - Alterazione di monete (art. 454 c.p.); - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.); - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.); - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.); - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.); - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.); - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.); - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).	Pecuniarie e interdittive	
Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)		
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 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.).	Pecuniaria fino a 500 quote	
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis c.p.) - Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.)	Pecuniaria fino a 800 quote Interdittive	
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.); - Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.). I reati di cui all'art. 473 e 474 del c.p. sono rubricati nell'art. 25 bis del d. lgs 231/01 "Falsità in monete, di carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento", ma spesso trattati tra i delitti contro l'industria e il commercio in quanto il bene giuridico tutelato è la <i>fede pubblica</i> .	Pecuniarie e interdittive	
Reati societari (Art. 25 -ter)		
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)	Pecuniaria da 100 a 150 quote	B
- False comunicazioni sociali in danno dei soci, della società o dei creditori (art. 2622 c.c. comma 1)	Pecuniaria da 150 a 330 quote	
- False comunicazioni sociali in danno dei soci, della società o dei creditori (art. 2621 c.c. comma 3)	Pecuniaria da 200 a 400 quote	
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 27 d. lgs 39/2010)	Pecuniaria da 100 a 130 quote	
- Impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2; art. 29 d.lgs 39/2010)	Pecuniaria da 100 a 180 quote	
- Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)	Pecuniaria da 100 a 180 quote	
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)	Pecuniaria da 100 a 180 quote	

REATI 231	SANZIONI EX D. LGS 231/01	Sezione di riferimento
- <i>Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)</i>	Pecuniaria da 100 a 130 quote	
- <i>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)</i>	Pecuniaria da 100 a 180 quote	
- <i>Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)</i> - <i>Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)</i> - <i>Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)</i>	Pecuniaria da 150 a 330 quote	
- <i>Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)</i> - <i>Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)</i>	Pecuniaria da 200 a 500 quote	
- <i>Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)</i> - <i>Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)</i>	Pecuniaria da 200 a 400 quote Pecuniaria da 200 a 400 quote Da 400 a 600 quote Interdittive	
- <i>Istigazione alla corruzione tra privati (art 2635 bis c.c.)</i>	Da 200 a 400 quote e interdittive	
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine demografico (Art. 25 - quater)		
- <i>Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art 270 bis c.p.)</i> - <i>Assistenza agli associati (art 270 ter c.p.)</i> - <i>Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art 270 quater c.p.)</i> - <i>Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art 270 quinquies)</i> - <i>Condotte con finalità di terrorismo (art 270 sexies c.p.)</i> - <i>Attentato con finalità di terrorismo o di eversione (art 280 c.p.)</i> - <i>Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art 280 bis c.p.)</i> - <i>Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art 289 bis c.p.)</i> - <i>Istigazione a commettere alcuno dei reati precedenti (art 302 cp)</i>		
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 – quater-1)		
- <i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 583 bis cp)</i>		
Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 - quinquies)		
- <i>Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)</i> - <i>Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)</i> - <i>Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)</i> - <i>Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater)</i> - <i>Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)</i> - <i>Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)</i> - <i>Tratta di persone (art. 601 c.p.)</i> - <i>Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)</i> - <i>Adescamento di minorenni (art 609 undecies c.p.)</i> - <i>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art 603 bis cp)</i>	Pecuniarie e interdittive	
Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)		
- <i>Abuso di informazioni privilegiate (art.184 TUF)</i> - <i>Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)</i>	Pecuniaria da 400 a 1000 quote	D
Reati commessi in violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 - septies)		
- <i>omicidio colposo (art. 589 cp)</i>	Pecuniaria da 250 a 1000 quote Interdittive da 3 mesi a 1 anno	E
- <i>lesioni personali colpose (art. 590 cp)</i>	Pecuniaria fino a 250 quote Interdittive fino a 6 mesi	
Reati in violazione della normativa antiriciclaggio (Art. 25 - octies)		
- <i>Ricettazione (art. 648 c.p.)</i> - <i>Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)</i> - <i>Autoriciclaggio (art 648 ter 1 c.p.)</i> - <i>Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)</i>	Pecuniaria da 200 fino a 1000 quote Interdittive fino a 2 anni	F
Delitti in materia di strumenti di pagamento (Art. 25 – octies -1)		
- <i>indebitto utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art 493 ter c.p.)</i>	Pecuniaria da 250 a 600 quote Interdittive	

REATI 231	SANZIONI EX D. LGS 231/01	Sezione di riferimento
<ul style="list-style-type: none"> - 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.) - Trasferimento fraudolento di valori (art.512 bis c.p.) 		
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 – novies)		
<ul style="list-style-type: none"> - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis); - 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, l. 633/1941 comma 3); - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o 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 programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1); - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2); - 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 di 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 composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta 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 un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941); - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941); - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti 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 l. 633/1941). 	Pecuniarie e interdittive	G
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 – decies)		
<ul style="list-style-type: none"> - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) 	Pecuniaria fino a 500 quote	A
Reati ambientali (art. 25 – undecies)		
<p>Violazione articoli Testo Unico Ambientale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione alle prescrizioni contenute nell'autorizzazione allo scarico (art. 137 co. 3°) - Scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali vietati da Convenzioni internazionali ratificate e vigenti in Italia (art. 137 co. 13°) - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata e in particolare (art. 256) - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art.258 co. 4°) - Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 co. 1°) - Gestione degli impianti che generano emissioni in atmosfera in violazione ai valori limite e alle prescrizioni (art. 279) - Bonifica dei siti (art. 257) - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 – bis) 	Pecuniaria	H

REATI 231	SANZIONI EX D. LGS 231/01	Sezione di riferimento
<ul style="list-style-type: none"> - Apertura o effettuazione di nuovi scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose senza autorizzazione o in seguito a sospensione o revoca dell'autorizzazione (art. 137 co. 2°) - Scarico di acque reflue industriali in violazione dei valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A dell'Allegato 5 (art. 137 co. 5°) - Scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee in violazione agli art. 103 e 104 (art. 137 co. 11°) - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata e in particolare: in caso di condanna per realizzazione discarica abusiva (Art. 256, co 3°, secondo periodo) - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260) 	Pecuniaria Interdittive per durata non superiore a 6 mesi	
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260)	Interdizione definitiva ²	
Violazione articoli Codice Penale: <ul style="list-style-type: none"> - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 – bis) - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 – bis) - Inquinamento ambientale (art. 452 bis) - Disastro ambientale (art. 452 quater) - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies) - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies) - Circostanze aggravanti (art. 452 octies) 	Pecuniarie e interdittive	
- Reati previsti dalla l. 150/1992 sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione	Pecuniaria	
- Reati previsti dall'art. 3 della legge 549/1993 sulle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.	Pecuniaria	
D. Lgs. 202/07 <ul style="list-style-type: none"> - art. 8 - Inquinamento doloso - art. 9 - Inquinamento colposo - art. 8 - Inquinamento doloso 	Pecuniaria Interdittive per durata non superiore a 6 mesi Interdizione definitiva ³	
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)		
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (d.lgs 286/98)	Pecuniaria da 100 a 200 quote e da 400 a 1000 Interdittive non inferiori a 1 anno	I
<ul style="list-style-type: none"> - Associazione per delinquere - Associazioni di tipo mafioso anche straniere - Induzioni a on rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - Favoreggiamento personale - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine 		
Reati di razzismo e xenofobia (art 25 terdecies)		
- Istigazione e incitamento al razzismo e xenofobia (articolo 3, comma 3-bis, L. 13/10/1975, n. 654,	pecuniaria da 200 a 800 quote e interdittive non inferiori a 1 anno	
Frodi sportive (art 25 quaterdecies)		
<ul style="list-style-type: none"> - Frode in competizioni sportive (art. 1 legge 13/12/1989 n. 401) - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 legge 13/12/1989 n. 401) 	Pecuniaria fino a 500 quote interdittive non inferiori a 1 anno	
Reati tributari (art 25-quinquiesdecies)		
<ul style="list-style-type: none"> - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (comma 1 e 2 bis art 2 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74) - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art 3 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74) 	Pecuniaria fino a 400/500 quote	L

² Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati

³ Si veda nota precedente

REATI 231	SANZIONI EX D. LGS 231/01	Sezione di riferimento
- <i>Emissione di fatture false o altri documenti per operazioni inesistenti (comma 1 e 2 bis art 8 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74)</i> - <i>occultamento o distruzione documenti contabili (art 10 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74)</i> - <i>sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art 11 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74)</i> -	interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	
- <i>dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere e se commessi al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di Euro (art. 4 d.lgs. 74/2000)</i>	Pecuniaria fino a 300 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	L
- <i>omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere e se commessi al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di Euro (art. 5 d.lgs. 74/2000)</i> - <i>indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere e se commessi al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di Euro (art. 10 quater d.lgs. 74/2000)</i>	Pecuniaria fino a 400 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	L
Reati di contrabbando (art 25-sexiesdecies)		
- <i>contrabbando (d.P.R. 43/1973, art. 282 e ss)</i>	Pecuniaria fino a 400 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	
Delitti contro il patrimonio culturale (art 25-septiedecies)		
- <i>furto di beni culturali (art 518 bis c.p.)</i> - <i>appropriazione indebita di beni culturali (art 518 ter c.p.)</i> - <i>ricettazione di beni culturali (art 518 quater c.p.)</i> - <i>falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art 518 octies c.p.)</i> - <i>violazione in materia di alienazione di beni culturali (art 518 novies c.p.)</i> - <i>importazione illecita di beni culturali (art 518 decies c.p.)</i> - <i>uscita o esportazione illecita di beni culturali (art 518 undecies c.p.)</i> - <i>distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento, uso illecito di beni culturali (art 518 duodecies c.p.)</i> - <i>contraffazione di opere d'arte (art 518 quaterdecies c.p.)</i> -	Pecuniarie da 200 a 900 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) non superiori a due anni	
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art 25-duodecies)		
- <i>Riciclaggio di beni culturali (art 518 sexies c.p.)</i> - <i>furto di beni culturali (art 518 bis c.p.)</i> - <i>terdecies c.p.)</i>	(art 518 Pecuniarie da 500 a 1000 quote Interdizione definitiva ex art 16 comma 3	

Per una più estesa descrizione dei reati la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa dell'ente si rimanda alle singole sezioni del modello.

2.1 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero. In sintesi, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto 231 per Reati 231 commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la sede principale in Italia;

- l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi 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;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

3. L'ambito di riferimento 231 in relazione all'attività di PDS

Power Delivery Solutions srl (da ora PDS) ha come oggetto sociale l'ideazione, la progettazione, lo sviluppo, la produzione, la consulenza e la commercializzazione di piattaforme online cloud ecc., applicazioni mobili o altri strumenti web in generale; l'ideazione, la progettazione, lo sviluppo, la produzione, la consulenza e la commercializzazione di soluzioni hardware e software.

In particolare, l'attività della Società è finalizzata a realizzare nuovi modelli di business mediante la re-ingegnerizzazione di processi esistenti e l'applicazione di tecnologie informatiche idonee a migliorare la produttività di contesti industriali complessi.

4. Finalità del Modello

Tenuto conto delle possibilità di instaurare relazioni con altri soggetti, sia privati che pubblici, PDS ha ritenuto opportuno, in linea con la propria filosofia aziendale, recepire le indicazioni del decreto e dotarsi di un Modello di organizzazione e controllo, idoneo a rafforzare il sistema dei controlli, di amministrazione e gestione interna atto a prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto stesso.

Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto della Società sulla importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira PDS al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

Nella elaborazione del Modello si è operato nella consapevolezza che tali misure debbano inquadarsi in una ben definita cornice, costituita da principi etici, da congruenti criteri di attuazione ed anche dalla indipendenza ed efficacia dei controlli in essere, per il consolidamento del clima di legalità e legittimità ed una maggiore chiarezza dei poteri e delle responsabilità.

5. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione, come prescritto dall' art. 6 del citato decreto, con il compito di vigilare sul funzionamento, sulla efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata stabilita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.

6. Adozione e modifica del Modello e nomina dell'OdV

L'adozione e la modifica del Modello sono rimesse alla competenza esclusiva del consiglio di amministrazione della Società fatta eccezione per quanto di seguito espressamente previsto. Il consiglio di amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvede tempestivamente a:

- ▮ modificare il Modello nel caso in cui si siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute da cui si evince l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati Presupposto;
- ▮ curare l'aggiornamento del Modello allorquando vi siano mutamenti normativi o organizzativi e nell'attività aziendali della Società.

E' peraltro riconosciuta agli organi delegati della Società la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche, aggiornamenti o integrazioni di carattere formale.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve segnalare al consiglio di amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di revisione del Modello. Il presidente del consiglio di amministrazione, in tal caso, deve convocare il consiglio, affinché adotti le deliberazioni di sua competenza.

7. Struttura del Modello

Nel Modello organizzativo che segue:

- ▮ è stato delineato lo schema di funzionamento dell'Organismo di vigilanza previsto dall'art.6 del Decreto;
- ▮ è stato definito il sistema disciplinare interno alla Società per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- ▮ sono stati formulati alcuni protocolli generali che andranno a integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà del CdA di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa e al sistema delle deleghe.

In particolare, il Modello si compone di più parti:

- a) la presente parte generale, contenente i richiami essenziali del D.Lgs. 231/01, gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo e le regole di funzionamento dello stesso;
- b) il sistema sanzionatorio;
- c) il codice etico;
- d) la mappatura dei rischi (Allegato 2)
- e) il sistema di governance organizzativa (Allegato 5)
- f) la procedura whistleblowing (Allegato 3)
- g) la parte speciale, divisa in:
 - ▮ sezione A₁ riferita alle diverse tipologie di reati nei confronti della P.A. (corruzione, malversazione, ecc) previsti dall'art 24 e 25 del D.Lgs. 231/01, che include i protocolli da

attuare per prevenire i reati stessi e al reato di dichiarazioni mendaci ai sensi dell'art 25 decies del decreto 231/01;

- ┃ la sezione B, riferita ad alcune tipologie di reati societari richiamati dall'art 25 ter del D.Lgs. 231/01, che include i protocolli da attuare per prevenire gli stessi;
- ┃ la sezione C, riferita ai reati relativi ai delitti informatici e al trattamento illecito dei dati richiamati dall'art 24 bis del D.lgs 231/01;
- ┃ la sezione D, relativa agli abusi di mercato ai sensi dell'art 25 sexies del D.lgs 231/01;
- ┃ la sezione E, relativa ai delitti commessi in violazione alle norme sulla sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art 25 septies del D.lgs 231/01
- ┃ la sezione F, relativa ai reati di riciclaggio, autoriciclaggio e ricettazione, ai sensi dell'art 25 octies del D.lgs 231/01;
- ┃ la sezione G, reati in violazione delle norme sul diritto d'autore di cui all'art 5 novies D.lgs 231/01
- ┃ la sezione H, relativa ai reati ambientali ai sensi dell'art 25 undecies del D.lgs 231/01;
- ┃ la sezione I, relativa all'impiego di cittadini stranieri senza permesso di soggiorno ai sensi dell'art 25 duodecies del D.lgs 231/01;
- ┃ la sezione L, relativa ai reati tributari ai sensi dell'art quinquiesdecies del D.lgs 231/01.
- ┃ Sezione M, Delitti contro la personalità individuale ai sensi dell'art 25 quinquies del d.lgs 231/01.

8. Attività propedeutiche svolte

Al fine della costituzione di un Modello idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto 231/01, sono state individuate, con supporto consulenziale, le fattispecie di reato realizzabili nell'ambito aziendale, le aree e i processi a rischio e le modalità con cui i reati possono essere commessi. E' stata effettuata altresì una puntuale rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso interviste dirette, analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della *governance* in atto. Il prodotto documentale di queste attività sarà costituito dalla Mappatura dei Rischi nelle "aree sensibili" (da redigere).

9. L'Organismo di vigilanza: durata e cessazione

Con riguardo alla durata in carica dell'OdV si precisa che:

- la durata del mandato sarà pari a quella definita dal CdA nella delibera di nomina, salva l'ipotesi di revoca per giusta causa o dimissioni;
- il mandato può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'OdV da parte del consiglio di amministrazione;
- rinuncia formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'OdV può avvenire solo per giusta causa, anche al fine di garantirne l'assoluta indipendenza.

Rappresentano ipotesi di giusta causa di revoca, oltre il subentrare di una delle cause di ineleggibilità (§10) anche le seguenti circostanze:

- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti dagli atti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad una omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa;
- la grave negligenza nell'adempimento dei propri compiti;
- in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento o assegnazione a funzioni incompatibili col ruolo dell'OdV

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il consiglio di amministrazione nomina senza indugio il nuovo OdV.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti, previo parere del Collegio Sindacale, ove presente.

10. L'Organismo di vigilanza: i requisiti

Il Modello adottato da PDS intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo deve possedere e mantenere nel tempo, come di seguito precisati:

a. Autonomia e indipendenza

- || E' previsto che l'OdV sia privo di compiti operativi nella Società e non ingerisca in alcun modo nella gestione della Società, affinché non sia compromessa la sua obiettività di giudizio;
- || nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, sia organismo autonomo e indipendente non soggetto al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria;
- || riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- || determini la sua attività e adotti le sue decisioni senza che alcuna delle funzioni aziendali possa sindacarle.

A tal proposito si precisa che il requisito dell'autonomia va inteso in senso non meramente formale: è necessario cioè che l'OdV sia dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, che abbia possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, che sia dotato di risorse adeguate e possa avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio.

b. Professionalità

L'Organismo deve essere dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. Si tratta in particolare di:

- || competenze nella organizzazione aziendale; analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di “*compliance*” e dei controlli correlati;
- || competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell’analisi delle fattispecie di reato individuabili nell’ambito dell’operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
- || competenze “ispettive”: esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale.

c. Continuità d’azione

E’ garantita dalla calendarizzazione delle attività dell’Organismo, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla dotazione di un budget e dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali.

11. L’Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e /o di decadenza dalla carica di OdV:

- || le circostanze di cui all’art. 2382 del Codice Civile;
- || l’essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;
- || la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto,
- || la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporti l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l’interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- || l’irrogazione di una sanzione da parte della CONSOB, per aver commesso uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al D.lgs. 58/1998 (c.d. “TUF”);
- || il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l’autonomia e l’indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell’OdV.

12. L’Organismo di vigilanza: i compiti

L’Organismo di Vigilanza, in osservanza dell’art. 6 del Decreto, ha le seguenti attribuzioni:

- a) vigilanza sulla effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello, mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l’attività tipica di PDS, sia di quelle strumentali alla commissione dei reati (in particolare la gestione delle risorse finanziarie).

Per poter ottemperare a tali doveri l’Organismo può stabilire le attività di controllo a ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, verificando e integrando le procedure di controllo; in particolare il Modello prevede che ogni operazione ritenuta a rischio specifico debba essere segnalata all’Organismo e adeguatamente documentata a cura dei referenti delle singole funzioni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivano le caratteristiche e le

finalità dell'operazione e alla individuazione di chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione;

- b) verifica periodica dell'adeguatezza del Modello, cioè della capacità di prevenire i comportamenti non voluti, del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *governance* nel suo complesso;
- c) aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni e adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:
 - ∟ mantenere aggiornato il Modello conformemente alla evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività associativa;
 - ∟ identificare e monitorare adeguatamente tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali e con riferimento ai segmenti operativi aziendali, procedendo a un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;
 - ∟ promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi, i dipendenti e i consulenti di PDS del Modello fornendo le istruzioni e i chiarimenti eventualmente necessari nonché istituendo specifici seminari di formazione;
 - ∟ provvedere a coordinarsi con le altre funzioni per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello;
 - ∟ disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

13. Organismo di vigilanza: regole di funzionamento ed autonomia finanziaria

Dal momento della nomina da parte del CdA, l'Organismo potrà dotarsi autonomamente di alcune regole di funzionamento attinenti:

- ∟ la calendarizzazione delle attività
- ∟ la verbalizzazione/formalizzazione dell'attività di verifica
- ∟ i flussi informativi.

Lo stesso dovrà disporre di un budget di spesa annuale (approvato dal CdA in sede di nomina) sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.

14. I flussi informativi dall'Organismo al management

L'Organismo relaziona sulla sua attività periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

Le linee di *reporting* che è obbligato a rispettare sono le seguenti:

- a) La prima su base continuativa direttamente al Presidente (o altro Consigliere referente per la 231);

- b) su base periodica (ogni sei mesi con *report* scritto) al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sulla effettiva attuazione del Modello relativamente a:
- ⌋ il rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, in relazione alle aree di rischio individuate;
 - ⌋ eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel codice deontologico;
- c) una tantum relativamente all'attività continuativa di monitoraggio e all'attualità della mappatura delle aree a rischio svolta in occasione di:
- ⌋ verificarsi di eventi di rilievo;
 - ⌋ cambiamenti nell'attività dell'azienda;
 - ⌋ cambiamenti nell'organizzazione;
 - ⌋ cambiamenti normativi;
 - ⌋ altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio di PDS riportandone gli esiti al Referente interno dell'area.
- d) direttamente ai Consiglieri indipendenti/Collegio Sindacale nel caso di reati commessi da componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo potrà essere convocato dal Presidente o dal CdA in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

15. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo

Al fine di poter esercitare al meglio le proprie funzioni, l'Organismo è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione, comunicazione attinente all'attuazione del Modello che possa essere utile alla prevenzione dei reati. In particolare deve essere informato:

- ⌋ su qualunque cambiamento nella struttura organizzativa;
- ⌋ su cambiamenti dell'attività, nuove acquisizioni;
- ⌋ sugli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- ⌋ su qualunque notizia e/o documento proveniente da organi di polizia giudiziaria o altra similare autorità, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini per le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ⌋ dai *report* delle altre funzioni aziendali nell'ambito delle proprie attività di controllo da cui possono emergere fatti o attività riconducibili alle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- ⌋ dalla società di revisione o collegio sindacale in relazione ad atti o fatti aventi attinenza con la prevenzione dei reati;
- ⌋ eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- ⌋ eventuali richieste o offerte di doni o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (ad eccezione di offerte di valore modico);
- ⌋ eventuali anomalie di spesa;

- ⌋ eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- ⌋ eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione;
- ⌋ le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- ⌋ i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata.

Dal punto di vista della gestione delle informazioni ricevute, l'OdV, dopo aver valutato le segnalazioni, ove ritenuto utile e/o necessario, pianifica l'attività ispettiva da compiere.

16. Whistleblowing

PDS, al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing conforme prima al DDL 167/2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" e poi al recente D.lgs 24/2023, cd "decreto Whistleblowing"⁴, che estende la platea dei whistleblower⁵ e l'ambito oggettivo delle segnalazioni anche a violazioni di norme di derivazione europea.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, nuovo comma 2-bis, la Società:

- ⌋ ha istituito canali di segnalazione interna dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ⌋ garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- ⌋ vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ⌋ tutela il segnalato, tramite misure ad hoc.

Al fine di dare efficace attuazione al d.lgs 20/2023, PDS adotterà una nuova procedura per le segnalazioni (procedura whistleblowing da redigere), che costituirà parte integrante del Modello 231 e disciplinerà il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

17. Referenti interni per il Decreto 231/01

Per ciascuna delle aree a rischio individuate a seguito dell'attività di risk assessment, e specificamente descritte nella parte speciale, sono designati i Referenti Interni, i quali costituiranno il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente il referente diretto dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo. La finalità non è solo quella di coadiuvare l'Organismo nella sua attività di monitoraggio, ma

⁴ Attuazione 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

⁵ Rientrano ora nella tutela del whistleblower non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, i candidati, i lavoratori in prova, e gli ex dipendenti.

anche di gestire ogni operazione in maniera unitaria e per dare debita evidenza alle responsabilità individuali.

I Referenti interni avranno i seguenti compiti:

- ▮ contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi della propria area di riferimento e informare l'OdV;
- ▮ proporre per il tramite dell'OdV, soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
- ▮ informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- ▮ per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nella parte speciale, predisporre e conservare la documentazione rilevante e ove richiesto sintetizzare i contenuti per l'OdV;
- ▮ comunicare all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto.

Nel caso in cui le attività svolte risultino particolarmente complesse, ciascun referente interno potrà nominare a sua volta sub-referenti, purché di tali nomine sia tempestivamente informato l'Organismo. In ogni caso la responsabilità interna relativa all'informativa e ai presidi resta in capo al Referente designato.

18. Formazione ed informazione

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il Modello abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che sia adottato un piano di formazione interno e un piano di comunicazione informativa indirizzato al personale, ai gestori delle attività e ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con PDS, possano mettere in atto ogni cautela volta alla prevenzione e identificazione dei possibili reati.

Piano di informazione interna

PDS si impegna a comunicare i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, agli apicali, ai consulenti, ai collaboratori esterni verrà inviata una email con cui:

- ▮ si informa dell'avvenuta approvazione del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 da parte del CdA;
- ▮ si invita a consultare copia dello stesso in formato elettronico sul server della Società;
- ▮ si richiede di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, e di adesione "informata" ai principi del Modello;
- ▮ si richiede la conoscenza della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa.

Piano di informazione esterna

PDS si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello e i principi etici che informano la propria azione ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collaborano abitualmente. Il modello sarà pubblicato sul sito istituzionale.

Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello e del Codice Etico dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dall'Organismo di Vigilanza ed è approvato dal responsabile del personale/SFM. I contenuti minimi del piano di formazione sono di seguito elencati:

- || un seminario iniziale che prevede l'illustrazione della legge, del Codice Etico e del Modello;
- || corsi di aggiornamento in relazione a integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- || l'informativa nella lettera di assunzione e una sessione formativa ad personam per i neoassunti.

PDS provvederà a rendere noto nel corso di tali attività che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico a contribuire, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione e a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi.

SISTEMA SANZIONATORIO

1. Premessa

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett.e) D.Lgs 231/01, è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e delle misure indicate nel Modello adottato da PDS, ivi compresa la procedura sul whistleblowing, che costituisce un illecito disciplinare. Il sistema delle sanzioni in esso contenute fa un esplicito richiamo al C.C.N.L. applicabile al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tali violazioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le norme del sistema disciplinare di seguito previste intendono unicamente integrare e non sostituire le norme di legge e del CCNL, né pregiudica o modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possono derivare dal comportamento sanzionato ai sensi del D.lgs 231/01.

2. Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati e in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

1. elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia)
2. rilevanza degli obblighi violati
3. entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto
4. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative
6. eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

3. Misure per i dipendenti e quadri

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dei Protocolli ad opera di dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Le sanzioni previste dal contratto collettivo di riferimento, di seguito elencate, si applicano nei confronti di quadri e impiegati alle dipendenze di PDS che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti anche da:

1. mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a identificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ex D.Lgs. 231/01;
2. mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
3. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
4. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con particolare riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
5. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
6. mancata osservanza degli obblighi di informazione verso l'OdV;
7. inosservanza delle prescrizioni contenute nella procedura sull'Whistleblowing, quali:
 - violazione delle misure di tutela del segnalante, commissione di ritorsioni o ostacolo alle segnalazioni (anche in forma di tentativo) o violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.
- b) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo verbale, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
 1. l'inosservanza delle procedure previste dal Modello, con particolare riguardo a quelle predisposte per la prevenzione degli abusi di mercato e quelle riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
 2. inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; al rapporto di correlazione, all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;

3. Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
4. reiterate violazioni di cui al precedente punto b);

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

1. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
2. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
3. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
4. reiterate violazioni di cui al precedente punto c).

d) licenziamento con preavviso: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività a necessario contatto con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico.

e) licenziamento senza preavviso: verrà applicata per mancanze commesse con dolo e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
2. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
3. mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto e) la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui PDS decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'applicazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

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

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

4. Misure per i dirigenti

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza (contemplando in tal modo la possibile risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo).

Sono specificamente sanzionate, ai sensi dell'art 21 comma 2 del D.lgs 24/2023 (decreto whistleblowing) le seguenti condotte del management:

- Atti ritorsivi nei confronti del segnalante (quindi successivi alla segnalazione e da essi dipendenti), quali a titolo esemplificativo (art 17 comma 4 d.lgs 24/2023):
 - a. Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
 - b. La retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - c. Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d. La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e. Le note di merito negative o le referenze negative;
 - f. L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - g. La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 - h. La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 - i. La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - j. Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 - k. I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese le perdite di opportunità economiche e la perdita di redditi;

- l. L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel futuro;
 - m. La conclusione anticipata o l'annullamento di una fornitura di beni o servizi,
 - n. L'annullamento di una licenza o permesso;
 - o. La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici.
- condotte di ostacolo alla segnalazione (quindi precedenti o concomitanti rispetto ad essa: minaccia di licenziamento nei confronti di un dipendente che abbia manifestato l'intenzione di effettuare una segnalazione)
 - violazioni dell'obbligo di riservatezza sulla segnalazione ex art 12 d.lgs 24/2023
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

5. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo, così come esemplificate per dipendenti, quadri e dirigenti, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6. Misure nei confronti dei componenti del consiglio di amministrazione, e dei sindaci

In caso di una delle seguenti violazioni da parte dei Consiglieri e Sindaci:

1. violazione dei principi espressi dal Codice Etico;
2. violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo (Parte speciale);
3. Gravi e/o ripetute violazioni degli obblighi informativi verso l'OdV. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello, dai protocolli, dalle procedure.
4. Violazione delle previsioni contenute nella procedura sul whistleblowing;
5. la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo;
6. ogni altra violazione grave tale da configurare un notevole inadempimento ovvero tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società;
7. coinvolgimento in procedimenti penali per i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01.

Nel caso di violazioni concernenti un membro del consiglio di amministrazione della Società, l'OdV informa tempestivamente l'organo di controllo e l'intero consiglio di amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il consiglio di amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti, tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

I comportamenti in contrasto con le norme deontologiche e con le prescrizioni del Modello posti in essere da collaboratori esterni e partners, e tali da comportare il rischio di irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società possono determinare, in base alle clausole inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, con l'aggiunta dell'eventuale richiesta di risarcimento danni.

A tal fine il presente Modello prevede l'inserimento di una clausola risolutiva (allegato "2"), nella modulistica contrattuale per adattarla alle nuove esigenze sorte dalla entrata in vigore dal Decreto.

8. Misure nei confronti dell'OdV

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tra i comportamenti sanzionabili si richiama in particolare la mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute in materia di Whistleblowing o la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing, come espressamente richiesto dal Decreto Whistleblowing.

ALLEGATO “2”

**al Modello di organizzazione, gestione e controllo (ai sensi del D. Lgs. 231/2001)
di POWER DELIVERY SOLUTIONS s.r.l.**

ESEMPIO DI DICHIARAZIONE E CLAUSOLA RISOLUTIVA

(Da inserire nei contratti con prestatori di servizi professionali, consulenti e collaboratori coordinati e continuativi)

1. DICHIARAZIONE DI OSSERVANZA DELLA LEGGE IN GENERALE

1.1 La Società svolge la propria attività in piena conformità a tutte le leggi, autorizzazioni, norme, regolamenti, decisioni e ordinanze riguardanti qualsiasi aspetto attinente alla conduzione dell'attività. Pertanto, l'instaurazione e il mantenimento di qualsiasi rapporto contrattuale quale questo in essere tra le parti è subordinato al medesimo principio del rigoroso rispetto delle norme di legge e dei regolamenti in vigore.

1.2 A tale proposito la Controparte si obbliga a:

(i) non adottare comportamenti che potrebbero determinare una violazione delle norme di legge e dei regolamenti in vigore;

(ii) non utilizzare i compensi percepiti in forza del presente contratto, o parte di essi, per il raggiungimento di fini che potrebbero determinare una violazione delle norme di legge e dei regolamenti in vigore.

1.3 In caso di inadempimento degli obblighi di cui al precedente art. 1.2, la Società avrà facoltà di risolvere di diritto e con efficacia immediata il presente contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c.

2. CODICE ETICO E D.LGS. 231/01

2.1 La Controparte dichiara:

(i) di essere a conoscenza della normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa delle società e, in particolare, di quanto previsto dal decreto legislativo n. 231/2001;

(ii) di aver ricevuto il Codice Etico elaborato dalla Società

(iii) di essere a conoscenza dei contenuti e dei principi del Codice Etico e delle finalità cui tali contenuti e principi tendono;

2.2 La Controparte si obbliga a non porre in essere – e a far sì, ai sensi dell'articolo 1381 del codice civile, che anche i propri dipendenti e/o collaboratori non pongano in essere – atti o comportamenti tali da determinare una violazione del Codice Etico adottato da parte della Società o della stessa Controparte nonché, più in generale, comportamenti che potrebbero determinare la commissione, anche tentata, dei reati contemplati dal decreto legislativo n. 231/2001 e ad adottare e attuare, ove necessario, procedure idonee a prevenire dette violazioni.

2.3 In ogni caso non è consentito alla Controparte, nell'espletamento della propria attività per conto della Società, di offrire o promettere – direttamente o indirettamente – denaro o qualsiasi altra utilità a

pubblici ufficiali o a incaricati di pubblico servizio o comunque a soggetti riconducibili alla Pubblica Amministrazione, in senso lato, al fine di influenzare un atto o una decisione relativi al loro ufficio.

2.4 In caso di inadempimento, anche parziale, degli obblighi previsti dai precedenti articoli 2.2 e 2.3, la Società:

(i) avrà diritto di sospendere, in qualsiasi momento e senza alcun preavviso, l'esecuzione del contratto, mediante lettera raccomandata contenente la sintetica indicazione delle circostanze di fatto o procedimenti giudiziari da cui possa ragionevolmente desumersi l'inadempimento in questione; ovvero, in alternativa,

(ii) avrà facoltà di risolvere il presente contratto di diritto, ai sensi dell'art. 1456 del codice civile, ovvero potrà recedere unilateralmente dal presente contratto, in qualsiasi momento e anche in corso di esecuzione, senza alcun preavviso e senza ulteriori obblighi o responsabilità, mediante lettera raccomandata contenente la sintetica indicazione delle circostanze di fatto o dei procedimenti giudiziari comprovanti l'inadempimento in questione,

2.5 L'esercizio dei diritti di cui al precedente art. 2.4(i) e 2.4(ii) avverrà a danno della Controparte, in ogni caso addebitandogli tutte le maggiori spese e costi derivanti o conseguenti e sempre ferme restando a carico della Controparte la responsabilità per qualsiasi evento pregiudizievole o danno che dovesse verificarsi in conseguenza dell'inadempimento e l'obbligazione di manlevare e tenere indenne la Società per qualsivoglia azione di terzi derivante o conseguente da tale inadempimento

2.6 La Controparte dovrà informare immediatamente la Società nel caso in cui la stessa Controparte riceva, direttamente o indirettamente, da un rappresentante, dipendente, collaboratore o consulente dalla Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Codice Etico adottato dalla Società ovvero, più in generale, di comportamenti che potrebbero determinare la commissione dei reati contemplati dal decreto legislativo n. 231/2001.

3. WHISTLEBLOWING

La Controparte dichiara altresì di aver preso atto della Procedura Whistleblowing adottata dalla società e dei canali di comunicazione in essa descritti, sistema che permette, con garanzia di riservatezza, di segnalare condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, commi 1 e 2).