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

Parte Generale

Ultimo aggiornamento

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 settembre 2026

Organismo di Vigilanza di Plures S.p.A.
Indirizzo: Via Baccio da Montelupo, n. 52, 50142 Firenze
E-mail: info@plures.it
Segnalazioni: odv231@plures.it

DEFINIZIONI 4

PARTE GENERALE 7

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231 7

1.1 Introduzione 7

1.2 Fattispecie di reato contemplate dal Decreto 7

1.3 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente 9

1.4 I reati commessi all'estero 11

1.5 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni 11

1.6 Le vicende modificative dell'ente 14

1.7 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello 15

1.8 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria 16

1.9 Metodologia di individuazione, analisi e valutazione dei rischi ex D. Lgs. 231/01 17

2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO 19

2.1 La Società e il Sistema di Corporate Governance 19

2.2 Finalità del Modello 20

2.3 Adozione del Modello da parte di Plures S.p.A. 21

2.4 Modifiche e aggiornamento del Modello 21

2.5 Modello e Codice Etico 22

2.6 Reati rilevanti per la Società 22

2.7 Destinatari del Modello 23

2.8 I Modelli Organizzativi nell'ambito dei Gruppi 24

2.9 Contratti intercompany e prestazioni da parte di terzi 25

2.10 Le procedure 26

2.11 Il sistema di deleghe e procure 26

2.12 Group Internal Audit 27

3. ORGANISMO DI VIGILANZA 28

3.1 Descrizione 28

3.2 Composizione e nomina 28

3.2.1 La scelta di Plures 29

3.3 Funzioni e poteri dell'OdV 30

3.3.1 I principali poteri 32

3.4 Requisiti 32

3.5 Le risorse 35

3.6 Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza 36

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza 36

3.7. 1 Modalità e periodicità di reporting agli Organi Societari 36
3.7.2 I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza 37

4. WHISTLEBLOWING 38

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI PLURES 39

5.1 Procedimento di accertamento delle sanzioni 39

5.2 Condotte sanzionabili 39

5.3 Misure disciplinari per lavoratori dipendenti 42

5.3.1 Principi generali relativi alle sanzioni 42
5.3.2 Operai, impiegati e quadri 43
5.3.3 Personale dirigente 44

5.4 Misure disciplinari nei confronti di Amministratori, Sindaci, Revisori e Organismo di Vigilanza 45

5.4.1 Amministratori 45
5.4.2 Sindaci e Revisori 46
5.4.3 Provvedimenti per membri dell'Organismo di Vigilanza 46

5.5 Sanzioni per collaborati esterni 47

5.6 Contraddittorio 48

5.7. Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni (*Whistleblowing*) 48

6. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 49

6.1 La formazione del personale e la diffusione del Modello 49

6.2 Informativa verso collaboratori esterni e partners 50

DEFINIZIONI

- **Plures** (anche "**la Società**" o "**Plures**"): Plures S.p.A., con sede legale a Firenze (FI), Via Baccio da Montelupo, 52.
- ***Attività Sensibili:*** le attività di Plures nel cui ambito sussiste il rischio astratto di commissione dei Reati
- ***C.C.N.L.:*** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società.
- ***CdA o Consiglio di Amministrazione:*** il Consiglio di Amministrazione di Plures S.p.A.
- ***Codice dell'Ambiente*** *(o Cod. Amb.)*: il Decreto Legislativo 3 aprile 2006 n. 152 recante "*Norme in materia ambientale*" e successive modificazioni e integrazioni.
- ***Consulenti***: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Plures in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- ***Destinatari***: i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti e i Fornitori di Plures.
- ***Dipendenti***: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con Plures o coloro che svolgono attività lavorativa per Plures in forza di un contratto con la stessa (ivi compresi i dirigenti e gli stagisti).
- ***D. Lgs. n. 231/2001*** o ***Decreto*** o ***Decreto 231:*** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modificazioni e integrazioni.
- **Group Internal Audit**: funzione aziendale indipendente di terzo livello, preposta allo svolgimento di attività di verifica e valutazione sull'adeguatezza e sull'efficacia del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, nonché sulla conformità delle attività aziendali alla normativa vigente, alle procedure interne e ai principi di corretta amministrazione.
- ***Lavoratori***: persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di Plures.
- ***Linee Guida Confindustria***: le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni (ultima modifica è di giugno 2021).
- ***Medico Competente***: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formali e professionali indicati nel Testo Unico Sicurezza che collabora con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi e al fine di effettuare la Sorveglianza Sanitaria e adempiere tutti gli altri compiti di cui al Testo Unico Sicurezza.
- ***Modello:*** il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), D. Lgs. n. 231/2001.
- ***Organismo di Vigilanza*** o anche brevemente ***OdV***: organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché all'opportunità di un suo aggiornamento, previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 231/2001.
- ***P.A.***: la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.
- ***Partner****:* le controparti contrattuali di Plures, quali ad esempio fornitori, distributori ed imprese appaltatrici, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui Plures addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con Plures nell'ambito delle Attività Sensibili.
- ***Procedure***: documenti organizzativi e policy che disciplinano le modalità operative di gestione di processi di interesse e rilevanza generale per l'organizzazione aziendale.

- ***Reati Presupposto*** o anche brevemente *Reati*: gli specifici reati individuati dal Decreto da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, nonché, per quanto ad essi assimilabili, gli specifici illeciti amministrativi in relazione ai quali è prevista l'applicazione delle norme contenute nello stesso Decreto.
- ***Soggetti apicali****:* persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- ***Soggetti subordinati****:* persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente.

Struttura del documento

Il presente documento è composto da una **Parte Generale** e una **Parte Speciale**.

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

La **Parte Speciale** ha ad oggetto l'indicazione dei processi, sotto-processi e delle attività sensibili, cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di Reato, in esito alle analisi dei rischi condotte, ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello:

- il *Control & Risk Self Assessment* finalizzato all'individuazione dei processi, sotto-processi e delle attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
- il *Codice Etico*, che definisce i principi e le norme di comportamento ai quali la Società deve attenersi;
- gli *Strumenti di attuazione del Modello*, tra cui i documenti adottati nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato (quali manuali, documenti di processo, istruzioni operative), cui si rinvia nell'ambito della normazione interna aziendale, come debitamente approvata e vigente;
- *Allegati*, ovvero l'elenco dei Reati rilevanti per la Società (*Allegato A – Reati applicabili ai processi/attività sensibili di Plures S.p.A.)* e l'elenco dei principali documenti di sistema in vigore, mappati nell'ambito dell'attività di *Control & Risk Self Assessment* (*Allegato B – Elenco documenti di sistema per processo*).

Tali documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione, all'interno della Società.

PARTE GENERALE

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

1.1 Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 - il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "**Decreto**"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, ecc.) per alcuni Reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo.

In base al Decreto, infatti, l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il Giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il Reato. Questa sussiste anche qualora l'autore del Reato non sia stato identificato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente si aggiunge sempre a quella della persona fisica responsabile del Reato, senza mai sostituirla.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati).

1.2 Fattispecie di reato contemplate dal Decreto

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i Reati, cc.dd. **Reati Presupposto**, indicati dal Decreto o comunque da una legge che preveda espressamente la responsabilità amministrativa dell'ente e le relative sanzioni, entrata in vigore prima della commissione del fatto di reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto individuati dal Decreto sono quelli di seguito riportati:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 - *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 - *ter*);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 - *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 - *bis.1*);
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 - *ter*);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 - *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 - *quater.1*);
- delitti contro la personalità individuale, inclusi l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 - *bis* c.p., per come introdotti dalla legge n. 199 del 2016 (art. 25 - *quinquies*);
- abusi di mercato (art. 25 - *sexies*);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 - *quinquies* TUF);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 - *septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - *octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 - *octies*.1);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (Art. 25-*octies.2*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 - *novies*);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - *decies*);
- reati ambientali (art. 25 - *undecies*);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - *duodecies*);
- razzismo e xenofobia (art. 25 - *terdecies*);
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - *quaterdecies*);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n° 9/2013);
- reati tributari (art.25 - *quinquiesdecies*);
- delitti di contrabbando (art. 25 - *sexiesdecies*);

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - *septiesdecies*);
- riciclaggio di beni e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*).

L'elenco dei Reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del Legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

La rilevanza di ciascun reato per la Società e la conseguente applicabilità della previsione che lo contempla sono oggetto di approfondimento al *par.* 2.6 "Reati rilevanti per la Società".

1.3 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente sono indicati nell'art. 5 del Decreto:

"*L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Oltre alla commissione di uno dei Reati Presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri di imputazione della responsabilità agli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il Reato è stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "***posizione apicale***", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate.
- soggetti "***subordinati***", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che, su mandato dell'ente, compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Il secondo criterio oggettivo è che il Reato dovrà infine essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente. In particolare:

- l'**interesse** sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito. Per cui – anche alla luce delle indicazioni della relazione ministeriale di accompagnamento al Decreto – il criterio dell'interesse esprime la direzione finalistica del Reato, il fine dell'azione criminosa apprezzabile *ex ante* (al momento della commissione del fatto), essendo la proiezione prognostica del vantaggio che potrebbe derivare all'ente, o meno.
- il **vantaggio** sussiste quando l'ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura. Sotto tale profilo il vantaggio - si differenzia dall'interesse - in quanto ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile *ex post* sulla base degli effetti concretamente conseguiti dalla realizzazione dell'illecito e indipendentemente dalla finalizzazione originaria del reato.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del Reato all'ente questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto infatti configura la responsabilità dell'ente come una responsabilità diretta, per fatto proprio e colpevole: i criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente. L'ente è ritenuto responsabile qualora non abbia adottato o non abbia rispettato *standard* di buona gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un rimprovero, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei Reati Presupposto.

È esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo – "*prima della commissione del reato*" - abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di Reati della specie di quello che è stato realizzato.

Per i Reati commessi dai **soggetti apicali**, il Decreto, ai sensi dell'art. 6, introduce l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra che:

- a) "*l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*";
- b) "*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controll*o";
- c) "*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*";
- d) "*non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*".

Le condizioni appena elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nell'ipotesi di Reati commessi da **soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale**, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora, ai sensi dell'art. 7 co. 1 del Decreto, si accerti che "*la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 7 co. 2 del Decreto, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa «*se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di*

Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi»

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

1.4 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati Presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente.

1.5 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa del D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*". Il Decreto ha infatti introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità della società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana ("*La responsabilità penale è personale*").

Pur tuttavia, nella realtà, si tratti di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni nominalmente amministrative, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale in quanto consegue alla realizzazione di un Reato, è accertata attraverso un procedimento penale e sanzionata solo attraverso le garanzie proprie del processo penale.

Gli artt. 9-23 del D.lgs. 231/2001 prevedono un **sistema sanzionatorio** articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Sarà compito del Giudice penale competente, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne l'*an* e il *quantum*. L'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del

tentativo[1]; in tale ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto). Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

A. **Sanzione pecuniaria**: in caso di condanna dell'ente, è sempre applicata la sanzione pecuniaria, che è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su quote. Il numero delle quote (che vanno da un numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,00 ad un massimo di euro 1.549,00[2]) dipende dalla gravità del Reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare le conseguenze del fatto e attenuarne le conseguenze o per prevenire la commissione degli atti illeciti. Al fine di rendere efficace la sanzione, l'importo della quota, inoltre, è determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

   La sanzione pecuniaria è ridotta: (i) della metà[3], quando a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo e b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; (ii) da un terzo alla metà, se l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha a) integralmente risarcito il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si è adoperato a tal fine, o b) è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi; (iii) dalla metà a due terzi, ove concorrano entrambe le condizioni di cui alle lettere a) e b) del punto (ii) che precede.

B. **Sanzioni interdittive:** possono essere comminate solo laddove espressamente previsto e si applicano in aggiunta alla sanzione pecuniaria, ma solo se espressamente previste per il reato per cui si procede e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

   - l'ente ha tratto dal Reato un profitto rilevante e il Reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
   - in caso di reiterazione degli illeciti.

   Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti:

   - *interdizione dall'esercizio dell'attività*: tale sanzione si applica soltanto quando le altre sanzioni risultano inadeguate alla fattispecie e comporta la sospensione o la revoca delle licenze o concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
   - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

[1] Il delitto è tentato quando in presenza di atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.)

[2] Tuttavia, per alcuni reati (quali, ad esempio, i reati di cui agli artt. 25-*sexies* e 25-*duodecies*) le sanzioni pecuniarie risultano differenziate rispetto a quelle previste all'art. 10 del Decreto.

[3] E non può comunque essere superiore a euro 103.291,00.

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio. Il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinati settori dell'amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

I Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni interdittive sono quelli previsti agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25 octies.2 25-novies, 25-undecies, 25-quinquiesdecies e 25-sexiesdecies del Decreto ed i reati transnazionali di cui alla legge n. 146/2006.

Il legislatore ha elaborato all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001 un'alternativa alla sanzione interdittiva, rappresentata dal commissario giudiziale; questa soluzione deve essere adottata dal Giudice nei confronti dell'ente, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dello stesso, se sussiste almeno una delle seguenti condizioni:

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

Una volta accertata la sussistenza di uno dei due presupposti, il Giudice con sentenza dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un Commissario, indicandone i compiti e i poteri con particolare riferimento alla specifica area in cui è stato commesso l'illecito; il Commissario cura quindi l'azione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi e non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del Giudice.

Nonostante la tutela della collettività, il Commissario giudiziale è pur sempre un'alternativa alla sanzione interdittiva ed è per questo che deve possedere un carattere sanzionatorio; ciò avviene mediante la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività. Infine, è bene precisare come la soluzione del commissario giudiziale non possa essere adottata in caso di applicazione di una sanzione interdittiva in via definitiva.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

L'art. 16 del D. Lgs. 231/2001 definisce quando la sanzione interdittiva va applicata in via definitiva: l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere applicata se l'ente ha tratto dal Reato un profitto di un certo rilievo ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, all'interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il Giudice, inoltre, può applicare all'ente in via definitiva la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione o del divieto di pubblicizzare beni o servizi, quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Infine, in caso di impresa illecita, ossia un'organizzazione con l'unico scopo di consentire o agevolare la commissione di reati, deve essere sempre applicata l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere il concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede. Le sanzioni interdittive non si applicano se la sanzione pecuniaria è in formula ridotta.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- ha risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato (o almeno si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- ha messo a disposizione dell'Autorità giudiziaria il profitto del reato;
- ha eliminato le carenze organizzative che hanno comportato la commissione del Reato, adottando e attuando, in modo effettivo ed efficace, adeguati modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi Reati della specie di quello verificatosi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale competente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto. Le sanzioni interdittive hanno una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni. Le sanzioni interdittive devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'ente e devono rispondere ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà, in particolare ove applicate in via cautelare.

C. **Confisca**: la confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede[4]. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

D. **Pubblicazione della sentenza di condanna**: il Giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'ente viene applicata la sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina gli effetti delle vicende modificative dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato. Il Decreto mira a bilanciare due esigenze: da un lato, evitare che tali modifiche siano utilizzate per eludere la responsabilità; dall'altro, non ostacolare interventi di riorganizzazione privi di finalità elusive. In questa prospettiva, il criterio generale adottato prevede che le sanzioni pecuniarie seguano le regole civilistiche in materia di successione

[4] Ai fini della confisca si deve far riferimento al momento di realizzazione del reato e non a quello di percezione del profitto, così che non sarà suscettibile di confisca il profitto derivante da un reato che non era al momento di realizzazione della condotta incluso nel novero dei reati presupposto di cui al Decreto (ma lo era al momento di conseguimento del profitto).

nei debiti dell'ente, mentre le sanzioni interdittive restano collegate al ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il Reato.

In caso di:

- **trasformazione dell'ente**: resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- **fusione**: l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- **scissione parziale**: resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato. Quanto alle sanzioni interdittive, verranno applicate all'ente cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il Reato è stato commesso;
- **cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato**: il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

1.7 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello

Con riferimento all'efficacia del Modello per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D. Lgs. 231/2001, non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello ma statuisce che lo stesso deve soddisfare le seguenti esigenze:

a) individuare le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'effettiva applicazione del suddetto Modello, il D. Lgs. 231/2001 richiede che:

a) il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;

b) l'efficace attuazione del Modello richiede a) una verifica periodica con l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'assetto organizzativo aziendale o nelle attività svolte, b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli indicati nel Modello.

Da un punto di vista formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per gli Enti ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente. Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

Il Modello costituisce quindi il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

1.8 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria, nel giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle proprie "*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01*".

Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi "*complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto*".

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area dell'attività aziendale sia possibile la realizzazione delle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati;
  - sistema organizzativo, sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo integrato;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;

- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza, dotato dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, al quale le varie funzioni aziendali debbono inviare una serie di informazioni.

Per la predisposizione del proprio Modello di organizzazione e gestione, Plures S.p.A. si è ispirata e ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del D. Lgs. 231/2001;
- delle Linee Guida predisposte da Confindustria.

1.9 Metodologia di individuazione, analisi e valutazione dei rischi ex D. Lgs. 231/01

Il presente Modello è stato elaborato sulla base dei risultati di una serie di attività che hanno permesso alla Società di rendere il proprio Modello conforme ai requisiti previsti dal Decreto 231 e coerente con le indicazioni contenute negli orientamenti giurisprudenziali in materia, nelle Linee Guida e nelle *best practice* consolidate.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/01 prevede espressamente che il Modello individui le attività nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sulla base del quadro aggiornato dei processi e sotto-processi della Società e delle responsabilità organizzative formalizzate, sono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231, le Attività Sensibili rilevanti.

A tal fine, Plures innanzitutto analizza la normativa vigente, ne monitora l'evoluzione unitamente alla dottrina e alla giurisprudenza, pervenendo all'identificazione e comprensione delle fattispecie di reato e, in particolare, all'individuazione delle relative astratte modalità di commissione nel contesto di riferimento.

In secondo luogo, la Società ha effettuato un'approfondita analisi (*risk assessment*), finalizzata a identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei Reati Presupposto ai sensi del Decreto 231 e le funzioni a esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione ai diversi rischi-reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti.

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni responsabili implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni della Società, in coerenza con il sistema normativo interno. Di seguito sono riepilogate fasi e attività che caratterizzano la metodologia illustrata:

(i) **Fase 1 – Analisi preliminare**: analisi della normativa di riferimento; raccolta e analisi della documentazione; individuazione della mappa dei processi e sotto-processi nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i Reati richiamati dal Decreto; individuazione delle persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita delle aree individuate nonché dei meccanismi di controllo attualmente in essere, al fine di determinare gli ambiti di intervento e un piano di interviste dettagliato;

(ii) **Fase 2 – Risk Assessment**: identificazione delle attività sensibili e valutazione del rischio 231 a livello potenziale e residuo, nonché analisi del Sistema di Controllo Interno in essere («AS IS»);

(iii) **Fase 3 – Predisposizione del Modello 231**: Definizione e predisposizione del Modello 231 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento.

2. LA SOCIETÀ E IL SUO SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

2.1 La Società e il Sistema di Corporate Governance

La Società *"ha per oggetto l'esercizio diretto e/o indiretto, tramite Partecipazione a Società di qualunque tipo, enti, consorzi o imprese, di Servizi pubblici e di pubblica utilità in genere ed in particolare:*

- *gestione integrata delle risorse idriche […];*
- *gestione integrata delle risorse energetiche […];*
- *gestione dei rifiuti, dei servizi ambientali e di eventuali altri servizi di igiene urbana […];*

La Società ha altresì per oggetto lo svolgimento di funzioni d'indirizzo strategico e di coordinamento tecnico, gestionale, amministrativo, organizzativo e finanziario delle Società partecipate e la prestazione, in loro favore, di servizi, nonché' di coordinare e promuovere gli interessi della Società e delle singole partecipate.

La Società può compiere tutte le operazioni e svolgere tutte le attività economiche, industriali, commerciali, immobiliari e mobiliari, tecnico-scientifiche che risultano necessarie o utili per il conseguimento degli scopi sociali, nonché' assumere, sia direttamente che indirettamente, interessenze e partecipazioni in altre società o imprese aventi oggetto analogo, affine o comunque connesso al proprio nell'osservanza delle prescrizioni delle normative vigenti in materia; a titolo esemplificativo potrà porre in essere operazioni immobiliari, mobiliari, commerciali, industriali, finanziarie, partecipare a procedure ad evidenza pubblica per l'assunzione della gestione di servizi pubblici locali o per altre attività comunque utili per il raggiungimento dell'oggetto, nonché qualunque atto che sia comunque collegato con l'oggetto sociale, ad eccezione della raccolta di risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito ai sensi del d. Lgs. 385/1993 o da sue integrazioni e modifiche.

In ogni caso, alla società è espressamente inibito l'esercizio professionale nei confronti del pubblico dei servizi d'investimento ai sensi del d. Lgs. 58/1998 e successive modifiche ed integrazioni ed ogni qualsiasi altra attività riservata dalle leggi vigenti agli iscritti negli albi professionali comunque sottoposta per legge a particolari autorizzazioni o abilitazioni.

La Società potrà, infine, assumere partecipazioni ed interessenze in altre Società, consorzi o imprese, sia italiane che straniere, aventi oggetto analogo, affine o complementare al proprio, o a quello delle società alle quali partecipa, od anche aventi oggetto differente purché dette partecipazioni od interessenze non modifichino la sostanza degli scopi sociali, nonché compiere tutte le operazioni che risulteranno necessarie o utili per il conseguimento degli scopi sociali ponendo, tra l'altro, in essere tutte le operazioni commerciali, finanziarie, industriali, mobiliari e immobiliari. La Società potrà prestare garanzie reali e/o personali per obbligazioni sia proprie che di terzi, ed in particolare fidejussioni, avalli, pegni, ipoteche ed altre garanzie reali per obbligazioni assunte anche da terzi, purché Società collegate o controllate o controllanti o sottoposte al controllo delle Controllanti".

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il **sistema di amministrazione e controllo** cosiddetto **tradizionale**.

Il sistema di corporate governance della Società risulta attualmente così articolato:

- **Assemblea**: l'assemblea è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

- **Consiglio di Amministrazione**: il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti utili ed opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, tranne quelli riservati per legge all'Assemblea. A norma di Statuto il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Amministratori Delegati determinandone le attribuzioni e il compenso. Il Consiglio ha conferito le deleghe operative al Consigliere Delegato al quale è stata inoltre affidata la gestione operativa della Società.
- **Collegio Sindacale**: il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e da due supplenti. Esso è nominato ed opera ai sensi delle disposizioni del Codice civile, vigilando sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Riferisce inoltre all'assemblea dei soci in occasione dell'approvazione del bilancio, l'esito dell'attività di vigilanza svolta.
- **Società di revisione**: Plures ha affidato l'incarico della revisione contabile ad una società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), al fine di effettuare il controllo della regolare tenuta della contabilità sociale, della corrispondenza del bilancio alle risultanze delle scritture contabili e dell'osservanza delle norme stabilite dal Codice civile per la valutazione del patrimonio sociale. In merito agli esiti delle attività svolte, la Società di Revisione riferisce all'assemblea dei soci almeno annualmente, tramite una propria specifica relazione, in occasione dell'approvazione del bilancio.

2.2 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente documento, Plures S.p.A. intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi inspiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni e di corporate governance già esistenti.

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

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione dello stesso a tutti coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura di gestione che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di risk management;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;

- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati.

2.3 Adozione del Modello da parte di Plures S.p.A.

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società ha adottato per la prima volta il proprio Modello con delibera del Consiglio di amministrazione in data 06/12/2018 e da ultimo aggiornato il 21/09.2026.

Il Modello, ispirato alle Linee Guida proposte da Confindustria, è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha proceduto dunque:

- all'individuazione dei processi e delle attività sensibili, ovvero le aree in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (cd. "*Control & Risk Self Assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei Reati di cui al Decreto o per la mitigazione del rischio di commissione, già esistenti o da implementare;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

2.4 Modifiche e aggiornamento del Modello

Il Modello deve essere aggiornato in maniera ciclica e continuativa e comunque deve essere aggiornato/integrato tempestivamente, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'assetto organizzativo o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato della Società, tramite la Funzione individuata a tale scopo, può provvedervi in maniera autonoma, informando l'Organismo di Vigilanza e riferendone senza indugio al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ratifica annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato.

A tal fine, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate modifiche meramente formali gli aggiornamenti di disposizioni normative già rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e la modifica della denominazione delle Strutture Organizzative interne e dei processi aziendali.

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

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

2.5 Modello e Codice Etico

La Società ha adottato il Codice Etico il cui fine ultimo consiste nel diffondere e rendere noti i principi guida ai quali ispirarsi ed attenersi. Tale Codice rappresenta quindi l'impegno della Società nella conduzione di rapporti etici e rispettosi della legge. Correttezza, equità, onestà, integrità, rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei codici deontologici costituiscono i valori fondanti della cultura organizzativa e dell'attività svolta dalla Società.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico, formando con esso un *corpus* sistematico di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale. Il Codice Etico, in tutte le sue future riformulazioni, si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

2.6 Reati rilevanti per la Società

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

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 - bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 - ter);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 - bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)
- reati societari, inclusa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25 - ter);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 - quater);
- delitti contro la personalità individuale, inclusi l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 - bis c.p., per come introdotti dalla legge n. 199 del 2016 (art. 25 - quinquies);
- abusi di mercato (art. 25 - sexies);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187 - quinquies TUF);
- reati transnazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 - septies);

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 - octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 - octies.1);
- delitti in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (Art. 25-octies.2);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 - novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 - decies);
- reati ambientali (art. 25 – undecies), integrati con la Legge 147/ 2025, c.d. "Terra dei Fuochi" nonché con il D.Lgs. n. 81/2026 del 21 aprile 2026, adottato in attuazione della Direttiva (UE) del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 aprile 2024 sulla tutela penale dell'ambiente;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 - terdecies);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12, L. n° 9/2013);
- reati tributari (art.25 - quinquiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 - septiesdecies).

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuno dei processi aziendali rilevanti per Plures, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei Reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle Attività Sensibili *protocolli specifici di comportamento e di controllo*. La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori Reati, attuali e futuri.

Per il dettaglio dei Reati rilevanti per la Società si rimanda all'Allegato A – *Reati applicabili ai processi/attività sensibili di Plures S.p.A.*

2.7 Destinatari del Modello

I "Destinatari" del Modello sono:

in generale:

- tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Plures S.p.A.;

nello specifico:

- gli Amministratori e ogni altro soggetto in posizione apicale e tutti coloro che rivestono nella Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, di Plures o, comunque, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- tutti i dipendenti e, in particolare, quanti svolgano le attività identificate a rischio. Le prescrizioni del presente Modello devono, pertanto, essere rispettate da tutti i lavoratori che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato - dirigenti, quadri, impiegati, operai;

- tutti i collaboratori sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale della Società che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) - di seguito, collettivamente, i "Terzi Destinatari".

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

2.8 I Modelli Organizzativi nell'ambito dei Gruppi

Il Decreto non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'ente appartenente a un gruppo di imprese. Tuttavia, le Linee Guida Confindustria, affrontano il tema della responsabilità da Reato nei gruppi di imprese. In particolare, partendo dal presupposto che il "gruppo" non può considerarsi un ente né un diretto centro di imputazione della responsabilità da Reato e non è neppure inquadrabile tra i soggetti indicati dall'art. 1 del Decreto, non si può affermare una responsabilità diretta del gruppo ai sensi del Decreto.

Al contrario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei Reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa, ma anche in questo caso non è possibile desumere la responsabilità diretta delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo di società.

La giurisprudenza ha pertanto stabilito in presenza di quali condizioni del reato commesso nell'ambito di una società del gruppo, possano essere chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo, concludendo che non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

La controllante pertanto potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un Reato Presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- nella consumazione del Reato Presupposto concorra, mediante un contributo casualmente rilevante, altresì una persona fisica che abbia un rapporto qualificato con la Holding o con un'altra società controllata.

Le Linee Guida Confindustria precisano che ciascuna società del gruppo, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del Decreto, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione e revisione del proprio Modello, ma tale attività potrà essere condotta anche in base alle indicazioni ed alle modalità attuative previste da parte della capogruppo in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Questo, tuttavia, non deve determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

Sempre il documento di Confindustria prosegue stabilendo che l'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello determina due fondamentali conseguenze:

- consente di elaborare un Modello realmente calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa. Infatti, solo quest'ultima può realizzare la puntuale ed efficace ricognizione e gestione dei rischi di reato, necessaria affinché al Modello sia riconosciuta l'efficacia esimente di cui all'articolo 6 del Decreto;
- conferma l'autonomia della singola unità operativa del gruppo e, perciò, ridimensiona il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

La capogruppo può indicare una struttura del Codice Etico, principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi. Queste componenti del Modello dovranno, tuttavia, essere autonomamente implementate dalle singole società del gruppo e calate nelle realtà aziendali di ciascuna, prevedendo (ove opportuno) principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione all'operatività dell'ente ed ai reati per esso rilevanti.

Il Modello organizzativo della capogruppo tiene comunque conto dei processi integrati che riguardano l'attività di più società del gruppo, nonché delle attività destinate a confluire in un esito unitario (es. Bilancio Consolidato).

Va sottolineata ancora una volta l'importanza che tali procedure siano ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza contabile, che vi sia coordinamento, anche nel sistema di controllo a presidio delle attività a rischio riscontrate. È necessario che i protocolli e le procedure adottate dalle singole realtà siano coerenti coi principi dettati dalla capogruppo, il tutto al fine di dimostrare che le società abbiano verificato e condiviso regole comportamentali in linea con le previsioni del Decreto.

2.9 Contratti intercompany e prestazioni da parte di terzi

Al fine di assicurare la trasparenza dei rapporti intercompany, Plures conclude contratti di service che prevedano:

- la chiara identificazione dell'oggetto del rapporto con la società interessata, ovvero il servizio oggetto di scambio;
- la chiara identificazione dei criteri di calcolo dei corrispettivi;
- la facoltà da parte della Società di effettuare attività di audit sulla società che presta il servizio.

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che riguardano attività sensibili, possono altresì essere resi da parte di terzi (ad esempio altre società, Consulenti, Prestatori d'opera, ecc.), pertanto, vengono disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto impone, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

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

2.10 Le procedure

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo e nel rispetto dei principi del Modello, la Società si è dotata di un insieme di documenti di sistema – sviluppati anche nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Integrato – volti a regolare i comportamenti nelle attività operative e a consentire controlli, preventivi e successivi, sulla correttezza delle operazioni, al fine di garantire uniformità di comportamento all'interno della Società.

Tali documenti di sistema, che danno attuazione ai principi e alle misure di prevenzione dei Reati, costituiscono parte integrante del Modello e vengono predisposte dalla Società in aderenza ai seguenti principi:

- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione sia verificabile, documentata, coerente e congrua, trasparente, verificabile e inerente all'attività aziendale;
- regolare lo svolgimento delle attività prevedendo adeguati punti di controllo e obiettivi e misure chiaramente espressi;
- favorire il coinvolgimento di più soggetti al fine di consentire un'adeguata separazione di compiti tra coloro che svolgono le diverse fasi di un processo e la contrapposizione delle funzioni, in particolare con riferimento alle Attività Sensibili;
- consentire la documentazione dei controlli effettuati;
- garantire il costante aggiornamento in funzione delle variazioni intervenute nei processi aziendali e nel sistema organizzativo.

I documenti di sistema sono costantemente aggiornati, anche su proposta o segnalazione dell'OdV, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del Modello, senza che ciò dia luogo a modifica del Modello stesso.

I documenti vengono diffusi mediante i mezzi ritenuti più opportuni. Tutti i Dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza dei documenti di sistema e di rispettarli nell'esercizio dei compiti loro assegnati.

Si rinvia, in ogni caso, alla normazione interna aziendale, come debitamente approvata, quale riferimento operativo per la regolamentazione dei processi.

2.11 Il sistema di deleghe e procure

Il sistema di deleghe e procure è caratterizzato da elementi di "certezza" ai fini della prevenzione dei Reati e consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "delega" quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce a un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure adottato sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove occorra, anche di procura;

- a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi corrisponde una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e a una posizione adeguata nell'organigramma;
- ciascuna delega definisce in modo specifico e inequivoco:
  - i poteri del delegato, precisandone i limiti;
  - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o via siano altre anomalie.

2.12 Group Internal Audit

La funzione di Internal Audit costituisce un presidio fondamentale del sistema di Controllo Interno ed è preposta a fornire una valutazione indipendente e obiettiva circa l'adeguatezza e l'efficace funzionamento degli assetti di *governance*, dei processi di gestione dei rischi e dei presidi di controllo adottati dalla Società e delle sue controllate afferenti il Gruppo. Questa contribuisce al miglioramento continuo dell'organizzazione aziendale, favorendo il presidio dei rischi, la conformità alle disposizioni normative – esterne ed interne - e il rafforzamento dell'efficacia dei controlli.

La Società si è dotata della Funzione di Group Internal Audit, affidandone la responsabilità a una figura dotata di adeguati requisiti di indipendenza, professionalità ed esperienza, con il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il *management* nella valutazione dell'adeguatezza e dell'efficace funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi; anche le altre Società del Gruppo ed i rispettivi organi, potranno fruire di tale funzione.

La medesima funzione è a riporto diretto del CDA e può essere attivata anche dall'Organismo di Vigilanza su tematiche specifiche.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, la Funzione valuta l'adeguatezza dei presidi di controllo adottati dalla Società e dal Gruppo, verificandone la concreta applicazione e l'idoneità a prevenire, individuare e gestire i principali rischi aziendali e contribuisce, inoltre, a promuovere il miglioramento continuo dei processi aziendali, la diffusione della cultura del controllo e del r*isk management* e il rafforzamento della *compliance* aziendale.

Al fine di garantire la continuità e l'efficacia dei processi aziendali, la funzione svolge attività di verifica volte a individuare tempestivamente eventuali criticità, anomalie operative, carenze del sistema di controllo interno, situazioni di non conformità e potenziali fenomeni fraudolenti, formulando, di concerto con il management, raccomandazioni e proposte di miglioramento.

La funzione predispone periodicamente un Piano di Audit, sviluppato secondo un approccio *risk-based* e coerente con il profilo di rischio della Società e del Gruppo, e ne monitora l'attuazione attraverso specifiche attività di verifica e *reporting*: gli esiti delle attività svolte sono formalizzati in appositi *report di follow up.*

Le attività di *audit* possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti ambiti: finanziario, amministrativo, operativo, organizzativo, di compliance normativa, di sicurezza informatica e cyber security, nonché ogni altro processo o attività ritenuti rilevanti ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali e del rafforzamento del sistema di controllo, in coerenza con i rispettivi sistemi di gestione.

Nello svolgimento delle proprie attività, la funzione di Group Internal Audit opera in collaborazione e coordinamento con le altre funzioni di controllo della Società e del Gruppo, al fine di favorire l'integrazione e l'armonizzazione delle attività di verifica, evitare duplicazioni di intervento e garantire una visione complessiva ed efficace del sistema di controllo interno.

La funzione collabora altresì con l'Organismo di Vigilanza, assicurando la tempestiva condivisione delle informazioni e delle evidenze acquisite nell'ambito delle attività di *audit* riferibili a processi e attività sensibili ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, mentre lo stesso Organismo può chiederne l'intervento: tale sinergia è finalizzata al monitoraggio dell'effettiva attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e al costante rafforzamento dei presidi volti alla mitigazione del rischio di commissione di Reati.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Descrizione

L'Organismo di Vigilanza è istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, con il precipuo scopo di vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, al fine di prevenire i reati che possano originare un profilo di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

Il citato art. 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde (alla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati) se prova che, fra l'altro, l'organo dirigente ha adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire i reati considerati, affidando ad un organismo (l'Organismo di Vigilanza) dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'attuazione del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Il conferimento di questi compiti all'Organismo di vigilanza e il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità.

3.2 Composizione e nomina

La legge non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monocratica che collegiale. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo anche soggetti interni all'ente, purché dotati dei requisiti di cui tra breve si dirà.

A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di vigilanza dovrà modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'ente.

Inoltre, qualora l'ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta

dal Decreto (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 2011), vale a dire dell'attribuzione delle funzioni di Organismo di vigilanza al Collegio Sindacale. Su tale punto, però si ritiene preferibile non attribuire le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, mentre viene garantito un sistematico raccordo tra i due distinti organismi.

Quale che sia la scelta organizzativa compiuta dal singolo ente, l'Organismo dovrà rispettare alcuni basilari requisiti e risultare realmente dotato dei poteri e compiti previsti dal legislatore. In considerazione dei requisiti e dei compiti sopra delineati e tenuto conto delle dimensioni e della complessità delle attività delle Società, l'Organismo di Vigilanza può assumere la veste di organo monocratico.

3.2.1 La scelta di Plures

Plures, nel rispetto del Decreto, così come nel rispetto delle Linee Guida, ed al fine di meglio garantire l'indipendenza e la correttezza della adozione delle decisioni da parte di detto Organismo, con riguardo alla composizione del proprio Organismo di Vigilanza, ha optato per una composizione dello stesso plurisoggettiva mista, anche in termini di professionalità (economica/giuridica) e affiancato da un Referente Interno.

Infatti, si prevede che i membri dell'OdV siano soggetti esterni alla Società (con tale espressione facendosi riferimento a persone che non abbiano un rapporto lavorativo, fiduciario o contrattuale con la Società). È inoltre prevista la presenza di un Referente Interno.

Il Modello di Plures prevede che l'OdV, costituito all'interno della Società, sia un organismo:

- collegiale, composto da professionisti esterni alla Società, di cui uno con funzioni di Presidente;
- tenuto a riportare unicamente al vertice societario, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

La scelta sopra descritta, conforme a quanto suggerito dal Decreto e dalle Linee Guida, è dettata dalle seguenti ragioni:

- il Referente Interno può apportare all'OdV le specifiche conoscenze di cui dispone per ciò che concerne l'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo. Quest'ultimo, peraltro, ha necessariamente, in conseguenza del ruolo svolto, una significativa conoscenza della Società che, quindi, gli permette di comprenderne pienamente le dinamiche ed assicurare l'indispensabile continuità d'azione;
- le decisioni relative all'individuazione e nomina dei componenti dell'OdV e all'emolumento spettante ai componenti nonché al budget spettante all'OdV sono demandate al Consiglio di Amministrazione, sentite le indicazioni fornite dall'OdV.

In merito si riporta un estratto delle Linee Guida che affermano: "*non va dimenticato che la disciplina in argomento è in buona sostanza una disciplina penale e che l'attività dell'OdV ha lo scopo di prevenire la realizzazione di reati. È dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati*". Anche alla luce di ciò, si è decisa di adottare la struttura descritta.

La presenza del Referente Interno, infatti, risponde all'esigenza di permettere che l'OdV possa, fin da subito, disporre di un'immediata e approfondita conoscenza della struttura di Plures nonché dell'organizzazione aziendale.

I membri dell'OdV sono scelti tra i soggetti, anche esterni alla Società, qualificati ed esperti in ambito legale, di sistemi di controllo interno o di revisione contabile in possesso dei requisiti di professionalità onorabilità e assenza di conflitto di interessi.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio d'Amministrazione attraverso apposita delibera consiliare, con la quale viene inoltre stabilita la durata e il compenso per l'incarico conferito, nonché il budget assegnato.

L'incarico può essere rinnovato tramite delibera del Consiglio di Amministrazione.

Salvo diversa espressa previsione nella delibera di nomina, l'Organismo resta in carica per la stessa durata del Consiglio di Amministrazione e sino all'insediamento del nuovo; ferma l'ordinaria composizione collegiale, al Consiglio di Amministrazione è lasciata la facoltà di ritenere soddisfatta tale condizione, temporaneamente, con il solo Presidente ed il Referente interno.

L'eventuale revoca dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati ai dipendenti dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza può disciplinare le regole per il proprio funzionamento in un apposito regolamento.

3.3 Funzioni e poteri dell'OdV

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, possono schematizzarsi come segue:

- verifica l'efficacia e l'efficienza del Modello organizzativo rispetto alla prevenzione e all'impedimento della commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati, in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi, dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni nonché dalle attività di controllo svolte;
- vigilanza sull'effettività del modello, e cioè sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti, il modello istituito e le procedure adottate e le attività effettivamente svolte;
- formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso;
  - rilevanti modifiche dell'assetto interno della società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento;
  - modifiche normative.

  Aspetto, quest'ultimo, che passa attraverso:
  - suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;
  - follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. A tale proposito, peraltro appare opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di effettuare proposte di adeguamento al Consiglio di Amministrazione e di seguirne il follow-up, al

fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte. La responsabilità ultima dell'adozione e dell'aggiornamento del Modello resta pertanto in capo al Consiglio d'Amministrazione;

- segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- predisposizione, su base semestrale ed annuale, di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse, per l'organo dirigente;
- trasmissione al Collegio Sindacale della relazione di cui al punto precedente.

Si precisa, inoltre, che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società – senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni (cfr. paragrafo seguente).

In considerazione della specificità dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società, senza disporre di poteri gestionali e/o amministrativi.

L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento dei suoi compiti di vigilanza e controllo ed in primis delle funzioni preposte al controllo interno.

L'Organismo di Vigilanza, direttamente o per il tramite delle varie funzioni aziendali all'uopo designate, ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società e alla relativa documentazione, sia presso gli uffici centrali sia presso le eventuali strutture periferiche. Le verifiche dell'Organismo di Vigilanza e gli incontri con gli altri organi societari devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite dall'Organismo stesso.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati, l'Organismo deve svolgere i seguenti specifici compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello deve:
  - ✓ condurre ricognizioni dell'attività aziendale, per proporre l'aggiornamento della mappatura delle aree di attività "sensibili" nell'ambito del contesto aziendale;
  - ✓ verificare le attività nelle aree sensibili avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti. A tal scopo, l'Organismo viene tenuto costantemente informato dell'evoluzione delle attività nelle suddette aree;
  - ✓ verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle Funzioni aziendali competenti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello deve:
  - ✓ promuovere iniziative per la diffusione e la comprensione dei principi del Modello.

3.3.1 I principali poteri

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di auto-regolamentazione;
- di vigilanza e controllo.

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

- alle modalità di verbalizzazione delle proprie attività e delle proprie decisioni;
- alle modalità di comunicazione e rapporto diretto con ogni struttura aziendale, oltre all'acquisizione di informazioni, dati e documentazioni dalle strutture aziendali;
- alle modalità di coordinamento con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale e di partecipazione alle riunioni di detti organi, per iniziativa dell'Organismo stesso;
- alle modalità di organizzazione delle proprie attività di vigilanza e controllo, nonché di rappresentazione dei risultati delle attività svolte.

Con riferimento ai poteri di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- ha accesso libero e non condizionato presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/01;
- può disporre liberamente, senza interferenza alcuna, del proprio budget iniziale e di periodo, al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti;
- può, se ritenuto necessario, avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- allo stesso modo, in piena autonomia decisionale e qualora siano necessarie competenze specifiche ed in ogni caso per adempiere professionalmente ai propri compiti, può avvalersi del supporto operativo di alcune unità operative della Società o anche della collaborazione di particolari professionalità reperite all'esterno della Società utilizzando allo scopo il proprio budget di periodo. In questi casi, i soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza operano quale mero supporto tecnico-specialistico di rilievo consulenziale;
- può, fatte le opportune indagini ed accertamenti e, sentito l'autore della violazione, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Sanzionatorio adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, fermo restando che l'iter di formale contestazione e l'irrogazione della sanzione è espletato a cura della funzione competente in ragione del rapporto sottostante.

3.4 Requisiti

Il Decreto e la relativa relazione di accompagnamento dispongono che l'Organismo di Vigilanza debba rispondere alle seguenti caratteristiche:

Autonomia e indipendenza: la posizione dell'OdV nell'ambito dell'ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente

dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Nel sistema disegnato dal Decreto, quest'ultimo è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società, ad esempio a livello economico, personale o per situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

L'OdV non deve essere direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto del suo controllo. Inoltre, deve essere garantita all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica e la possibilità di riportare al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia di iniziativa e di preservarlo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento, è previsto che l'OdV:

- sia privo di compiti operativi e non ingerisca in alcun modo nella operatività 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:

- l'autonomia va intesa 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;
- quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'OdV, in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, non devono essere titolari di funzioni di tipo esecutivo / operativo e devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguatamente elevata.

***Professionalità*:** l'OdV deve presentare al suo interno figure la cui professionalità e competenza siano rispondenti al ruolo da svolgere. Ai fini di un corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti, è essenziale che l'OdV garantisca una adeguata professionalità, intesa quest'ultima come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale o che comunque sia garantita all'OdV la possibilità di avvalersi di risorse, anche esterne, competenti in materia legale, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza e sicurezza sul lavoro.

Sotto tale aspetto, assume rilevanza sia la conoscenza delle materie giuridiche, ed in particolare della struttura e delle modalità di commissione dei reati di cui al Decreto, e sia una adeguata competenza in materia di auditing e controlli aziendali, ivi incluso per ciò che attiene le tecniche di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, (procedure autorizzative; meccanismi di contrapposizione di compiti; ecc.), le metodologie connesse al *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza della struttura aziendale, le tecniche di intervista ed elaborazione dei questionari, nonché le metodologie di campionamento statistico e di individuazione di frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione: l'OdV deve operare costantemente con la vigilanza e con l'aggiornamento, ove necessario, del Modello. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

Per poter garantire una efficace e costante attuazione del Modello, l'OdV è anche dotato di un adeguato budget e adeguate risorse.

***Onorabilità e assenza di conflitti di interessi*:** tale requisito va inteso nei termini di cui ai successivi paragrafi. Adeguata informativa sul possesso dei requisiti sopra indicati deve essere fornita al Consiglio di Amministrazione al momento della nomina dei componenti dell'OdV, il cui curriculum vitae è brevemente descritto nel corso della seduta.

In virtù delle particolari attribuzioni dell'OdV e delle competenze professionali richieste, nello svolgimento dei suoi compiti esso è supportato da uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto di norma nell'ambito delle risorse presenti all'interno delle funzioni di controllo interno, di compliance e di gestione dei rischi), oltre ad avvalersi del supporto delle altre funzioni di direzione che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

Peraltro, nei casi in cui si richiedano attività che necessitano di specializzazioni non presenti all'interno della Società, l'OdV potrà avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca del mandato ai membri dell'OdV

Ciascun membro dell'OdV deve possedere i seguenti requisiti di onorabilità:

1. non essere soggetto dichiarato interdetto, inabilitato, fallito, ovvero condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
2. non essere sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria;
3. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, e non aver patteggiato la pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p., in relazione a reati previsti dal D. Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (reati tributari, reati fallimentari, reati contro il patrimonio, reati contro la fede pubblica, ecc.);
4. non essere stato condannato, con sentenza anche non definitiva, in sede amministrativa per uno degli illeciti previsti dagli artt. 187 bis e 187 ter del D.Lgs. 58/2008;
5. non essere indagato per i reati di associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico, associazione di tipo mafioso o ad altre associazioni a delinquere, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agisce con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso;
6. non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvi gli effetti della riabilitazione.

I membri dell'OdV devono possedere anche i seguenti requisiti di indipendenza:

1. non ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione di Plures o di società che la controllano o le società da questa controllate;
2. non intrattenere rapporti di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale della Società o di Dirigenti di Plures, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o con ì soggetti esterni incaricati della revisione;

3. non trovarsi in situazioni che possano determinare conflitti di interesse, anche potenziali con Plures o con società che la controllano o con società da questa controllate. Ad esempio: *i)* fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate, tali da compromettere l'indipendenza; *ii)* l'esistenza con la Società di rapporti continuativi di prestazione d'opera che ne possano ragionevolmente compromettere l'indipendenza ovvero la sussistenza con la Società di un legame di natura economica rilevante o di qualsiasi altra situazione che possa generare in concreto conflitto di interesse.

Al fine di garantire i requisiti di onorabilità e indipendenza, i membri esterni dell'Organismo, all'atto della nomina devono rilasciare apposita dichiarazione, a pena di decadenza. Nel contesto della medesima dichiarazione, i membri dell'OdV s'impegnano a comunicare tempestivamente l'eventuale venir meno dei previsti requisiti di indipendenza e onorabilità, nonché, più in generale, qualsiasi circostanza sopravvenuta che li renda incompatibili con lo svolgimento dell'incarico.

Costituisce possibile giusta causa di revoca dalla carica:

1. il venir meno anche di uno solo dei requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza sopra specificati (il cui verificarsi deve essere tempestivamente comunicato al Consiglio di Amministrazione e all'OdV dai membri stessi);
2. la violazione non giustificata dell'obbligo di partecipare ad almeno l'80% (ottanta per cento) delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
3. in caso di soggetti interni alla struttura aziendale, le eventuali dimissioni o licenziamento;
4. il mancato o negligente assolvimento dei compiti attribuiti all'OdV nonché la violazione del Codice Etico e del Modello della Società.

Rimane inteso che la revoca del mandato conferito a uno o più componenti dell'Organismo può avvenire soltanto per "giusta causa", ossia al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo.

3.5 Le risorse

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato.

Per quanto attiene le risorse umane, l'organo amministrativo assegna le risorse aziendali, in numero adeguato rispetto alle dimensioni della Società e ai compiti spettanti all'OdV stesso.

Tutte le risorse assegnate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, sono stanziate presso l'OdV e a esso riportano funzionalmente per ciò che concerne le attività espletate per suo conto.

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, del budget che il Consiglio di Amministrazione provvede ad assegnargli con cadenza annuale, su proposta motivata dell'OdV stesso.

Qualora ne ravvisi l'opportunità, nel corso del proprio mandato, l'OdV può chiedere al Consiglio di Amministrazione, mediante comunicazione scritta motivata, l'assegnazione di ulteriori risorse umane e/o finanziarie.

In aggiunta alle risorse sopra indicate, l'OdV può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, così come di consulenti esterni; per questi ultimi, il compenso è corrisposto mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate all'OdV.

Di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

3.6 Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, una volta nominato, può redigere un proprio regolamento interno che disciplini gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno possono essere disciplinati i seguenti profili:

- la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es. convocazione e quorum deliberativi dell'Organismo, verbalizzazione delle riunioni, ecc.).

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

3.7. 1 Modalità e periodicità di reporting agli Organi Societari

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società (ed *in primis a*l Consiglio d'Amministrazione), in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo può rivolgere comunicazioni al Consiglio d'Amministrazione in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio d'Amministrazione e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in ogni tempo, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Esso, inoltre, si coordina, là dove le circostanze o particolari motivi d'urgenza lo richiedano, con i Consiglieri Delegati.

Quanto all'attività informativa dell'OdV agli organi societari, sono assegnate all'OdV due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con l'Amministratore Delegato;

- la seconda, su base periodica, attraverso cui l'OdV relaziona per iscritto, con cadenza almeno annuale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

All'Organismo di Vigilanza possono, inoltre, essere richieste informazioni o chiarimenti da parte del Collegio Sindacale e l'Organismo può, se ritenuto necessario o opportuno, inviare comunicazioni agli stessi.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi di vertice privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con maggiori garanzie di indipendenza.

3.7.2 I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Per quanto riguarda l'informativa all'OdV da parte dei Responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili, si rimanda alla specifica procedura sui Flussi informativi.

L'attività di reportistica verso l'Organismo di Vigilanza (OdV) da parte degli Apicali coinvolti nella gestione delle attività sensibili, avviene attraverso una casella di posta dedicata.

4. WHISTLEBLOWING

Il c.d. Whistleblowing è l'istituto che consente di segnalare informazioni, sospetti o rischi di illecito di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito di un contesto lavorativo.

Al riguardo, per effetto del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, l'art. 6, comma 2-bis del Decreto impone che siano istituiti appositi canali interni attraverso cui poter trasmettere segnalazioni riguardanti condotte – anche solo presumibilmente - realizzate in violazione del Modello, del Codice Etico, di "regole interne" o di norme richiamate dal D.lgs. n. 231/2001 (il c.d. ambito oggettivo).

In tal senso, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a segnalare le menzionate informazioni secondo quanto previsto dalla "*Procedura Whistleblowing*", che, fra l'altro, indica i canali interni.

La procedura menzionata recepisce i dettami del D.lgs. n. 24/2023 e con specifico riferimento alla modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni assicura il trattamento dei dati personali in conformità alla normativa di settore, garantendo la riservatezza nonché la protezione da ritorsioni del segnalante e delle altre persone previste dalla normativa.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI PLURES

5.1 Procedimento di accertamento delle sanzioni

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce esplicitamente che l'ente deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Gestione e delle relative procedure.

Il Sistema Disciplinare costituisce pertanto un requisito essenziale ai fini dell'applicazione dell'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa della Società, ed è perciò rivolto a tutti i destinatari del Modello e del Codice Etico (e cioè, in particolare, con le opportune variazioni in funzione della natura del rapporto, ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e ai dipendenti tutti – ivi inclusi i dirigenti).

L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- aumentare le probabilità di efficacia del Modello stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;
- rafforzare l'efficacia dell'azione di controllo operata dall'OdV.

A tal fine, Plures prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanzioni tutte le infrazioni, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio ogni violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa deve essere immediatamente comunicata all'OdV. Il dovere di segnalazione grava su tutti i destinatari del Modello.

La commissione o il concorso nella commissione dei Reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è già sanzionata dal Codice penale e, pertanto, il Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice penale. Dunque, le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

5.2 Condotte sanzionabili

Sono sanzionabili secondo il Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative interne e la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise nelle categorie sottoelencate, secondo un ordine di gravità crescente:

- infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (ad esempio inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, etc.) di minore rilievo;
- infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;

- infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati, a prescindere dall'effettiva realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Codice Etico, del Modello, delle procedure operative - o, comunque adozione di comportamenti - tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
- l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- l'adozione di comportamenti che espongano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante, previste dal presente Modello e dalla relativa procedura;
- l'inoltro di segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

Si precisa che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Sono pertanto sanzionabili tutti quei comportamenti in violazione del cd. "Testo Unico sulla Sicurezza", e delle disposizioni interne adottate dalla Società in applicazione dello stesso.

Le misure disciplinari e le relative sanzioni sono individuate dalla Società sulla base dei principi di proporzionalità ed effettività, in relazione alla idoneità a svolgere una funzione deterrente e, successivamente, sanzionatoria, nonché tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Codice Etico, del Modello e delle procedure configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà del lavoratore e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con il dipendente. Le suddette violazioni dovranno pertanto essere assoggettate alle sanzioni disciplinari previste nel sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale giudizio penale, ciò in quanto la violazione delle regole di condotta adottate dalla Società con il Modello, rileva indipendentemente dal fatto che tale violazione costituisca illecito penalmente rilevante.

Salvo quanto ulteriormente disposto dal Sistema Disciplinare, dal Modello e da altre disposizioni interne, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico, nonché dei principi e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal presente Modello o dalle procedure stabilite per la sua attuazione;
- la redazione di documentazione ovvero la fornitura di informazioni disciplinate dal Modello, eventualmente in concorso con altri, non veritiere;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione concernente l'attuazione del Modello;
- l'ostacolo all'attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti all'attuazione del Modello;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, è necessario mantenere una distinzione tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti. Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dallo "Statuto dei lavoratori" (Legge n. 300/1970) e dal C.C.N.L. vigente e adottato.

Per le altre categorie di soggetti (amministratori, sindaci, collaboratori, partners) verranno di volta in volta determinati gli opportuni provvedimenti da adottare, in coerenza con l'assetto contrattuale di riferimento:

- richiami formali scritti;
- sanzione pecuniaria;
- revoca totale o parziale di poteri attribuiti;
- sospensione temporanea dell'incarico;
- esercizio di azioni di responsabilità previste dalla legge;
- risoluzione del contratto di collaborazione per giusta causa;
- esercizio del diritto di recesso da rapporti contrattuali;
- azioni di risarcimento del danno.

Tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle regole che compongono il Modello Organizzativo adottato. Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

5.3 Misure disciplinari per lavoratori dipendenti

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato, quadro o dirigente in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, dai vigenti C.C.N.L. applicati ai lavoratori dipendenti, nonché dal codice disciplinare vigente che è parte integrante del presente Modello.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, o nelle procedure in applicazione del Modello, costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal C.C.N.L., nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del Codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal C.C.N.L. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

La Società informa i propri Dipendenti del fatto che il Modello e il Codice Etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.).

Il Codice Etico e il Modello costituiscono un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi C.C.N.L. in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati C.C.N.L., oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati.

5.3.1 Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;

- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, e alle norme disciplinari del C.C.N.L. applicato e vigente.

5.3.2 Operai, impiegati e quadri

Richiamo verbale

Il richiamo verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello.

Richiamo scritto

Il richiamo scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Multa e sospensione dal servizio

Il provvedimento della multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore della normale retribuzione o della sospensione dal servizio e dal trattamento economico nei limiti previsti dal C.C.N.L. è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;

- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

Licenziamento con preavviso

Il provvedimento del licenziamento con preavviso è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la famiglia di reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Licenziamento senza preavviso

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

Per la procedura applicativa di tali sanzioni, si fa riferimento all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, e alle norme disciplinari del C.C.N.L. applicato e vigente.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

5.3.3 Personale dirigente

Nei confronti dei dirigenti la Società ha ritenuto opportuno estendere il sistema sopra previsto per gli altri dipendenti, con i dovuti adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile.

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno; ad esempio, in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel Modello e l'obbligo di farlo rispettare è considerato elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che da questi ultimi, dipendono gerarchicamente. In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal Codice Etico o dal Modello, nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle

prescrizioni del Codice Etico o del Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto, altresì, conto della gravità della/e violazione/i e della eventuale reiterazione. Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Codice Etico o al Modello e/o in violazione degli stessi, ovvero comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario che caratterizza il rapporto tra la Società e il lavoratore con la qualifica di dirigente, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal C.C.N.L. dei Dirigenti si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento senza preavviso che, comunque, andranno applicati nei casi di massima gravità della violazione commessa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società, in attuazione del principio legale della gradualità della sanzione, si riserva la facoltà, per le infrazioni meno gravi, di applicare la misura del richiamo scritto - in caso di semplice inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Codice Etico o del Modello - ovvero l'altra della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni - in caso di inadempimento colposo di una certa rilevanza (anche se dipendente da recidiva).

Il dirigente che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico, in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001, potrà anche essere temporaneamente allontanato dal servizio, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio. Ove il dirigente sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare può comportare anche la revoca della procura stessa.

5.4 Misure disciplinari nei confronti di Amministratori, Sindaci, Revisori e Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui la violazione riguardi un Amministratore, un Sindaco o un Revisore, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione stesso, così come all'Organo di Controllo, mediante relazione scritta.

5.4.1 Amministratori

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione, previa consultazione vincolante dell'Organo di Controllo, applica ogni idoneo provvedimento consentito dalla Legge, tra i quali le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa e delle conseguenze che ne sono derivate per la Società:

- richiamo formale scritto;
- diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure;

- decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto fino al 50% fatto salvo eventuali limiti di legge;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
- convocazione dell'Assemblea con proposta di revoca dalla carica, compresa la possibilità di convocare l'Assemblea ad opera dell'Organo di Controllo, qualora ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'art. 2406 del Codice civile.

Costituiscono infrazioni sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare anche le ipotesi di comportamento negligente e/o di imperizia da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione, che abbia dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti o per i dipendenti, rispettivamente dai paragrafi ad essi dedicati. In tal caso, qualora sia comminata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'amministratore dall'incarico.

I provvedimenti da intraprendere culminano, in caso di massima gravità, con l'esercizio dell'azione di responsabilità e la conseguente destituzione dalla carica.

5.4.2 Sindaci e Revisori

Nei confronti dei Sindaci o dei Revisori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione provvede:

- alla diffida al puntuale rispetto delle previsioni per atti o comportamenti che non coerenti con il Modello o con il Codice Etico che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- alla convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca per atti o comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e che siano dirette in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o per atti e comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

5.4.3 Provvedimenti per membri dell'Organismo di Vigilanza

I provvedimenti da adottare nei confronti dei membri 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 Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'incarico, salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere (lavoro, fornitura, ecc.). Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

In particolare, si prevede che:

- incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

5.5 Sanzioni per collaborati esterni

Nel caso in cui si verifichino fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di collaboratori o controparti contrattuali, l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore Delegato ed il Responsabile della Funzione alla quale il contratto o il rapporto si riferisce, mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate dalla Società nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

La Società si impegna a adottare tutte le misure affinché i collaboratori esterni siano informati e consci delle linee di condotta previste nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

L'inosservanza delle prescrizioni e delle procedure stabilite o richiamate nel Modello e nel Codice Etico da parte dei Soggetti Terzi può determinare, nei loro confronti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico o nel Modello qualora la violazione di una o più regole comportamentali in esso previste configuri lieve irregolarità;
- l'applicazione di una penale contrattualmente prevista;
- la risoluzione immediata del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, qualora la violazione di una o più regole comportamentali previste nel Codice Etico o nel Modello determini un danno patrimoniale alla Società o ad altra forma di danno non patrimoniale., Nel caso in cui le violazioni di cui in precedenza siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto della Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni in violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e in tutti i propri accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del Codice Etico e del Modello, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5.6 Contraddittorio

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

La Società deve provvedere a formulare la contestazione dell'addebito, in modo tempestivo e specifico.

Al destinatario della contestazione, in relazione al ruolo ricoperto, la Società assicura la possibilità di addurre giustificazioni a difesa del comportamento contestato. Solo dopo la ricezione di dette giustificazioni, o scaduto il termine per presentarle, la Società potrà procedere con l'eventuale applicazione delle sanzioni previste.

5.7. Sanzioni applicabili ai destinatari delle segnalazioni (*Whistleblowing*)

In accordo con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023 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, la Società applica le sanzioni previste ai paragrafi precedenti:

- quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

6. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

6.1 La formazione del personale e la diffusione del Modello

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi del personale una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, ecc.). Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun organo sociale, esponente aziendale, dipendente e personale interno della Società.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società assicurare, sia alle risorse già presenti sia a quelle che saranno inserite, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

È in quest'ottica che la Società, con il fattivo e concreto supporto dell'OdV, in coordinamento con le varie funzioni competenti, elabora un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti gli organi aziendali e alle risorse presenti attraverso una nota informativa interna. I nuovi assunti verranno adeguatamente informati e riceveranno una formazione sul Decreto, sul relativo Modello e sul Codice Etico.

Più in particolare il Modello è comunicato formalmente ad ogni componente degli organi sociali ed è, altresì, comunicato formalmente a tutti i Soggetti Apicali ed è diffuso ai Dipendenti della Società mediante pubblicazione sulla intranet aziendale ed eventualmente, tramite consegna individuale.

Di tutto quanto sopra viene conservata traccia documentale agli atti della Società.

Formazione

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. n. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle singole fattispecie di reato previste dal Decreto, dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati ivi previsti, del Codice Etico, ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. In aggiunta, ogni programma di formazione potrà essere modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione - non giustificata - ai suddetti programmi di formazione da parte dei dipendenti comporterà l'irrogazione di una

sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nello specifico capitolo del presente Modello.

I Responsabili delle varie Funzioni sono responsabili dell'informazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti gerarchici relativamente alle attività potenzialmente a rischio di reato e in merito al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse.

Il Modello è, inoltre, comunicato a cura dei Responsabili delle varie Funzioni, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. bacheca aziendale, consegna cartacea, invio tramite formato elettronico), ivi compreso il sistema intranet aziendale, qualora accessibile dal destinatario. Al riguardo, sono stabilite modalità idonee ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

6.2 Informativa verso collaboratori esterni e partners

Plures dà evidenza a tutti i membri esterni con i quali intrattiene relazioni di affari, sociali ed istituzionali di aver adottato il Modello.

Allo scopo di diffondere i principi di riferimento e le azioni che esso pone in essere per prevenire la commissione di reati, sono pubblicate presso una sezione specifica del sito internet aziendale, consultabile dall'esterno e costantemente aggiornata, il Codice Etico e le principali disposizioni operative del Modello adottato dalla Società.

Inoltre, i contratti che regolano i rapporti con tali soggetti devono prevedere apposite clausole che li rendano edotti dall'esistenza del Modello e che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto delle disposizioni e procedure ivi contenute.

Particolare e specifica attenzione è, poi, riservata alla diffusione del Codice Etico, che, oltre ad essere comunicato con le modalità già indicate in generale per il Modello, verrà messo a disposizione dei soggetti terzi tenuti al rispetto delle relative previsioni, nonché di qualunque altro interlocutore della Società, mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale.