

PILLARSTONE S.P.A.

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E
CONTROLLO***

D.LGS 231/2001

PARTE GENERALE

PILLARSTONE S.P.A.

APPROVATO il 8 maggio 2018

Sommario

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	1
D.LGS 231/2001	1
PILLARSTONE S.P.A.	1
Parte Generale	6
1. Finalità e principi della normativa.	6
1.2. L’elenco dei reati dai quali può emergere la responsabilità 231.	10
2. Pillarstone S.p.a.: modello di governance e organizzazione.	16
3. Il Modello organizzativo 231 di Pillarstone S.p.a.	18
3.1. Finalità del Modello 231.	20
3.2. Individuazione attività a rischio, di rischi potenziali e identificazione delle procedure.	21
3.3. Struttura del Modello 231.	22
3.4. Destinatari e ambito di applicazione del Modello 231.	23
4. L’organismo di vigilanza.	24
4.1. Composizione.	24
4.2. Il Regolamento dell’Organismo di Vigilanza.	25
4.3. Funzioni dell’Organismo di Vigilanza.	25
4.4. Reporting nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.	26
5. Formazione, comunicazione e diffusione del Modello 231.	27
6. Sistema disciplinare.	28
6.1. Sanzioni applicabili ai dipendenti.	28
6.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti	29
6.3. Misure nei confronti di collaboratori esterni.	30
6.4. Misure nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e dei revisori.	30
7. Aggiornamento del Modello.	30

Parte Generale

1. Finalità e principi della normativa.

La responsabilità *amministrativa* degli enti dipendente da reato è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300. Il D.Lgs 231/2001 (nel seguito, anche solo Decreto o Decreto 231), disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti) per i reati commessi da loro esponenti.

Con questa normativa è stata introdotta una nuova forma di responsabilità per le società per i reati commessi nel loro interesse e a loro vantaggio, che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno commesso il fatto criminoso.

Il Decreto risponde all'esigenza di dare attuazione a impegni assunti in ambito internazionale¹, nonché di punire direttamente le imprese, sia nelle ipotesi -più marginali- di imprese intrinsecamente illecite (quando il reato deriva da una specifica politica criminosa di impresa), sia nelle ipotesi di commissione di reati derivante non tanto da un'iniziativa privata del singolo quanto da una diffusa politica aziendale o da un difetto di organizzazione o controllo.

La presa d'atto, infatti, che oggi alcune tra le più gravi forme di criminalità economica si sviluppano nell'ambito delle strutture societarie, ha comportato l'insorgere dell'esigenza di trovare una soluzione per superare il vecchio principio risalente al diritto romano per cui *societas delinquere non potest* (le società non possono commettere reati).

La soluzione del legislatore è stata quella di predisporre una fattispecie di responsabilità nei confronti di enti e persone giuridiche "etichettata" come amministrativa, ma in realtà *sui generis*, perché caratterizzata da previsioni di natura penale perché consegue alla commissione di reati completi di tutti gli elementi costitutivi, viene accertata dal giudice penale ed è assistita dalle garanzie del processo penale.

Oltre alle garanzie tipiche del processo penale, il Decreto 231 trae dal sistema penale il *principio di legalità* che postula diversi corollari:

¹ La Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996; il protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996; la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997; la Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

- il principio di “riserva di legge”, in base al quale non è possibile configurare la responsabilità amministrativa dell’ente in assenza di una specifica disposizione legislativa;
- il principio di tassatività o determinatezza della fattispecie, in base al quale la fonte di responsabilità dell’ente e le conseguenze sanzionatorie devono essere specificamente determinate;
- il principio di irretroattività, in base al quale un ente non può essere punito se non in base a norme che ne prevedevano la responsabilità prima della commissione del fatto di reato;
- il divieto di analogia, che impedisce di ricorrere, in mancanza di una norma regolatrice del caso specifico, a disposizioni che regolano fattispecie simili o materie analoghe.

La responsabilità dell’ente sorge con la realizzazione di un reato da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l’ente stesso. In particolare, il reato deve essere stato commesso da:

- persone *“che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché di persone che esercitano anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (c.d. “soggetti in posizione apicale” o “Soggetti Apicali”);
- *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti”* apicali (c.d. “soggetti in posizione subordinata” o “Soggetti Sottoposti”), (art. 5 del Decreto).

L’appartenenza dell’autore del reato a una o all’altra categoria è determinante ai fini della scelta dei criteri soggettivi di imputazione applicabili al caso concreto che, in relazione alla diversa posizione nell’organizzazione dell’ente, sono necessariamente diversificati.

Se il reato è stato commesso da un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell’ente va ricollegata al fatto che *“il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente”*², per questo l’ente si identifica nella persona fisica che ha agito a suo vantaggio o nel suo interesse.

Se, invece, il reato è stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell’ente è collegata all’inosservanza, da parte dello stesso, di degli obblighi di direzione o vigilanza, e il reato dipende dall’esistenza di gravi carenze organizzative per le quali si può muovere un rimprovero (art. 7 del Decreto). In questo caso spetterà alla pubblica accusa fornire la prova del nesso eziologico fra l’inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e la condotta delittuosa del soggetto sottoposto individuando, nei confronti dell’ente, una colpa di organizzazione.

² Così la Relazione di accompagnamento al Decreto.

Il rapporto fra ente e persona fisica ha natura *oggettiva* e sussiste, così come stabilisce l'articolo 5 del Decreto, *quando il reato è commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso*.

Questo fondamentale requisito permette di effettuare un collegamento oggettivo tra il reato commesso e l'attività dell'ente: l'interesse esclusivo dell'agente o del terzo non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, in quanto si verifica un'interruzione nello schema di immedesimazione organica, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Il vantaggio costituisce una *“concreta acquisizione di un'utilità economica”*, mentre *“l'«interesse» implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità, senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita”*³.

La responsabilità dell'ente è agganciata a quella dell'autore materiale dell'illecito, ma è altresì diretta e autonoma e prescinde dall'accertamento della responsabilità di una persona fisica, come si evince dall'articolo 8 del Decreto che stabilisce che la responsabilità sussiste anche quando l'autore non è stato identificato o non è imputabile o quando il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

La giurisdizione italiana sussiste quando l'azione o l'omissione che costituisce il reato sia avvenuta sul territorio dello Stato italiano, o comunque si sia verificato in Italia l'evento che di tale azione od omissione sia la conseguenza (art. 6 co. 2 c.p.).

Gli enti aventi nel territorio dello Stato la loro sede principale (per la cui individuazione è necessario rifarsi alle norme civilistiche previste per le persone giuridiche e le imprese) rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui il reato è stato commesso.

Il sistema sanzionatorio delineato dal Decreto è basato su un doppio binario: da una parte la sanzione pecuniaria e dall'altra quella interdittiva.

La sanzione principale e indefettibile è quella pecuniaria, comminata con il sistema delle quote: per ogni reato è previsto un numero minimo e massimo di quote e ciascuna quota corrisponde a una somma di denaro che va da 258 a 1.549,37 euro. Il giudice fissa il numero delle quote sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo di ogni quota è invece fissato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. L'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota).

Le sanzioni interdittive, invece, si applicano solo per quei reati per i quali sono espressamente previste e sono:

³ Ordinanza Trib. Milano, Sezione XI riesame, 20/12/04.

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico (tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività) e possono essere applicate anche come strumenti cautelari prima della condanna (quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per il quale si procede).

Le sanzioni interdittive si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 1) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e possono essere applicate in via definitiva nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto (se l'ente è utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati oppure quando l'ente è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni).

Accanto a queste sanzioni ci sono altre due sanzioni:

- la confisca, che viene sempre applicata in caso di condanna e ha ad oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro". L'art. 53 del Decreto prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca;
- la pubblicazione della sentenza, che può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed

è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

1.2. L'elenco dei reati dai quali può emergere la responsabilità 231.

La responsabilità dell'ente può emergere solo dalla commissione dei reati espressamente indicati nel Decreto. L'elenco dei reati è stato via via ampliato da quando il Decreto è entrato in vigore, e ora ricomprende molte ed eterogenee fattispecie.

In particolare:

1) Reati contro la P.A. e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto):

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640 comma 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- corruzione (artt. 318, 319, 320, 321 e 322 *bis* c.p.);
- istigazione alla corruzione (322 c. p.);
- corruzione in atti giudiziari (319 *ter* c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (319 *quater* c.p.)
- concussione (art. 317 c.p.).

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

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 *bis* c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.),
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinqies* c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);

- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/09);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di armi più comuni da sparo (art. 407 comma 2, lettera a, numero 5).

4) Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del Decreto):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 commi 1 e 2 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);

- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

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

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie internazionali (art. 514 c.p.)
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);

6) Reati societari (art. 25-ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 commi 1 e 2 c.c.).

L'art. 25 ter del d. lgs. 231/2001 – alle lettere d) ed e) – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623 c.c., comma 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, comma 2 c.c. (art. 25 ter, lett. e), oggi abrogati. Prudenzialmente riteniamo opportuno integrare il modello come se tale rinvio non fosse soltanto formale, ossia rivolto al reato di falso in prospetto così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 c.c., bensì concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione, ora diversamente disciplinato dall'art. 173 bis T.U.F. (D. Lgs. 58/1998).

Inoltre, in virtù delle novelle legislative introdotte con il d. lgs. 39/2010:

- l'art. 2624 c.c. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione è stato abrogato;
- l'art. 2625, comma 1 c.c. è stato così modificato:
 - a) le parole: «*o di revisione*» sono soppresse;
 - b) le parole: «*ad altri organi sociali o alle società di revisione*» sono sostituite dalle seguenti: «*o ad altri organi sociali*»;
- sono stati inseriti i nuovi reati di "*falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale*", art. 27 d. lgs. 39/2010 e di "*impedito controllo*", art. 29 del medesimo decreto.

Stante la finalità preventiva degli illeciti penali del presente modello, in via prudenziale – e per le stesse ragioni esposte poco sopra per l'abrogato art. 2623 c.c. -, è opportuno integrare il modello come se la responsabilità amministrativa dell'ente sussistesse anche per il compimento dei nuovi reati e delle fattispecie così come oggi riformulate.

7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)

8) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583bis c.p.) (art. 25-quater.1 del Decreto):

9) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis commi 1 e 2 c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.), anche qualora si tratti di materiale di pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.).

10) Reati di “abuso di mercato” (art. 25-sexies del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.leg. 24.2.1998 n. 58);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.leg. 24.2.1998 n. 58).

L'ente è altresì chiamato a rispondere delle sanzioni amministrative previste dagli articoli 187 *bis* e 187 *ter* del D.leg. 24.2.1998 n. 58, che puniscono i fatti di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, salve le sanzioni penali quando il fatto costituisce reato. In questo caso, ai sensi dell'art. 187 *quinquies* l'ente risponde per gli illeciti amministrativi commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

11) Reati di omicidio e lesioni colpose commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies del Decreto):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590, comma 3, c.p.), qualora gli stessi siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

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

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648 *ter*.1.)

13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-*novies* del Decreto):

- duplicazione, fabbricazione, vendita, noleggio, introduzione nel territorio dello Stato di programmi informatici, contenuti di banche dati, opere di ingegno (musicali, libri, pubblicazioni ... - artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies della Legge numero 633/1941).

14) Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.) (art. 25-*decies* del Decreto).

14) Reati ambientali (art. 25 *undecies* del Decreto), introdotti dal D.lgs 121/2011 del 7 luglio 2011⁴; in particolare:

- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- inquinamento ambientale e disastro ambientale colposo (art. 452 quinquies c.p.);
- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso aggravata dalla finalità di commettere delitti ambientali (art. 452 octies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 d. Lgs. 152/2006);
- bonifica dei siti (art. 257 d. Lgs. 152/2006);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 d. Lgs. 152/2006);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 d. Lgs. 152/2006);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 d. Lgs. 152/2006);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 bis d.lgs. 152/2006);
- sanzioni (art. 279 d. Lgs. 152/2006);

⁴ Così come modificati con la L. 22.5.2015 n. 68.

- importazione, esportazione, riesportazione di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1 L. 150/1992);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati (art. 3 bis L. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, L. 549/1993);
- inquinamento doloso di nave (art. 8 d. lgs 202/2007);
- inquinamento colposo di nave (Art. 9 d. lgs 202/2007).

15) Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del Decreto).

- Si tratta dell'art. 22, comma 12 *bis*, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 che disciplina il "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato" dei cittadini extracomunitari

16) Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del Decreto), introdotti dalla Legge 167/2017.

- Si tratta dei delitti di cui all'art. 3 della legge 654/1975 consistenti nella "*propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi*" e nella commissione o istigazione a commettere violenze o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi se aggravati ai sensi del comma 3-bis, ai sensi del quale "*si applica la pena da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave e sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232*".

17) Reati "transnazionali" (art. 10 Legge 146/2006):

L'art. 10 L. 16.3.2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa dell'ente, limitatamente al caso in cui abbiano natura "transnazionale"⁵ ai sensi dell'art. 3 della medesima legge, per i delitti di:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);

⁵ Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. 23.1.1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
- atti diretti a procurare l'ingresso illegale dello straniero nel territorio nazionale e favoreggiamento della sua permanenza al fine di trarvi ingiusto profitto (art. 12 co. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D.Lgs. 25.7.1998 n. 286);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

2. Pillarstone S.p.a.: modello di governance e organizzazione.

Pillarstone SpA (anche “Pillarstone” o “Società”) ha per oggetto sociale l’esercizio (non nei confronti del pubblico e dunque sulla base di mandati ricevuti da società controllanti, controllate o soggette a comune controllo) dell’attività di gestione di (i) crediti finanziari vantati nei confronti di società terze, quotate o non quotate, e di strumenti di debito emessi dalle stesse, di titolarità di una società di cartolarizzazione dei crediti istituita ai sensi della legge 130/1999 (“SPV 130” o “SPV”), nonché (ii) di titoli partecipativi di qualsiasi natura e/o diritti sugli stessi emessi dalle società indicate sopra. L’attività di Pillarstone ha ad oggetto anche il supporto alle società sopra indicate, con lo svolgimento di attività istruttoria, di consulenza finanziaria, strategica e industriale volta ad ottimizzare le prospettive patrimoniali e reddituali delle società stesse.

L’attività di Pillarstone si inserisce nel contesto di una più ampia piattaforma costituita nell’ambito di un complessivo progetto di valorizzazione mediante ristrutturazione finanziaria e industriale degli attivi costituenti l’esposizione di taluni gruppi bancari nei confronti di talune imprese debitorie.

Tra le entità che – a vario titolo e attraverso una complessa articolazione di differenti ruoli e responsabilità a seconda dell’attività in concreto esercitata, possono collocarsi entro il perimetro della piattaforma ai fini del presente Modello, vi sono, (a) società veicolo di cartolarizzazione dei crediti ai sensi della legge n. 130 del 29 aprile 1999, (b) *holding* di partecipazione degli investimenti in *equity* di volta in volta realizzati, (c) le società operative debitorie del portafoglio di crediti gestito da Pillarstone in forza di appositi contratti di mandato con i predetti veicoli di cartolarizzazione, (d) società che partecipano, direttamente o indirettamente, al capitale di Pillarstone, e (e) Pillarstone Europe LLP, una *limited liability partnership* di diritto inglese con cui Pillarstone ha sottoscritto appositi accordi contrattuali ai fini dello svolgimento di taluni servizi (la predetta piattaforma, così identificata ai fini del presente Modello, la “**Piattaforma**”).

La struttura della “Piattaforma” è, in ogni caso, rappresentata all’interno di una scheda denominata “Group Structure” il cui costante aggiornamento è rimesso, disgiuntamente, al Presidente del CdA, al General Counsel e al CFO, senza necessità di una delibera di approvazione da parte del CdA. Tale scheda (all.X) costituisce parte integrante del Modello.

L’organizzazione societaria è diretta a permettere la massima efficienza e efficacia operativa, con l’adozione di un sistema tradizionale che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull’amministrazione, entrambi nominati dall’assemblea.

La struttura organizzativa della Società è tale da garantire il più possibile la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni, nonostante molte attività siano svolte in *team* e in pieno coordinamento fra le varie funzioni preposte.

All’interno di Pillarstone operano le seguenti funzioni:

- *Partner*
- Senior Investment Team, formato da dirigenti.
- Junior Investment Team, formato da dipendenti.

Salvo diversa indicazione determinata da particolari circostanze da valutare caso per caso, per ogni “progetto”, è coinvolto uno o più membri di ciascuna delle funzioni sopra indicate.

All’interno della struttura opera poi:

- il CFO
- il General Counsel
- l’Office Manager
- il receptionist.

Pillarstone nell’espletamento di alcune attività si avvale di *Outsourcer*, soggetti terzi che, sulla base di contratti, forniscono servizi di consulenza e supporto a Pillarstone.

Per quanto riguarda l’organizzazione della sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008, la Società ha provveduto a individuare: a) il Datore di Lavoro; b) il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; c) gli addetti al primo soccorso; d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; e) il medico competente.

3. Il Modello organizzativo 231 di Pillarstone S.p.a.

La disciplina della responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato si può considerare basata sul così detto *stick and carrot approach*, prevedendo da una parte un sistema sanzionatorio con capacità deterrenti, e dall'altra uno strumento di prevenzione della responsabilità dell'ente, realizzabile tramite l'adozione dei modelli di organizzazione (i cd *compliance programs*) e la mitigazione delle conseguenze dannose del fatto illecito tramite la tenuta di condotte riparatorie.

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente, nel caso in cui il reato venga commesso dai soggetti apicali, non risponde se prova 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 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 di cui alla lettera b).

I modelli di organizzazione di cui alla lettera a), devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La Legge 179/2017 ha introdotto all'art. 6 i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, imponendo anche agli enti l'adozione di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (cd. *whistleblowing*). I modelli di organizzazione, infatti, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai Soggetti Apicali o Sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del

modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o di discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi della citata lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, è prevista la possibilità di sporgere denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale. In ogni caso, è nullo il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'art. 7 del Decreto, nello specificare che la responsabilità dell'ente emerge anche se il reato è commesso da un soggetto "sottoposto" alla altrui direzione o vigilanza, ribadisce l'esclusione della responsabilità dell'ente nel caso di adozione ed efficace attuazione di un modello che *"prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio"*.

L'efficace attuazione del modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies D.Lgs.231/01, l'art. 30 del D.Lgs. 81/01 ("Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro") stabilisce che il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del Decreto 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

3.1. Finalità del Modello 231.

Il Modello 231 di Pillarstone ha lo scopo di prevenire la commissione di reati e di reprimere qualsiasi comportamento illecito svolto nell'ambito dell'attività sociale.

Questo obiettivo viene perseguito mediante l'individuazione di attività sensibili nell'ambito delle quali esiste, con diversi gradi di intensità, un rischio di commissione del reato. Per ciascuna attività sensibile, il sistema organizzativo della società impone delle regole e procedure dirette a impedire la commissione dei reati a rischio e un adeguato sistema di controllo interno.

Il Modello, così strutturato, anche con rinvio alle procedure interne, si pone come obiettivo di:

- ❖ cristallizzare e definire i comportamenti che sono considerati illeciti dalla società, oltre che dall'ordinamento;
- ❖ informare e formare tutti coloro che operano in nome e per conto della società che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata, in tutto o in parte, a vantaggio o nell'interesse della Società – costituisce una violazione delle regole aziendali e può essere sanzionato internamente, a livello penale e a livello "amministrativo" a danno della società;
- ❖ controllare quei settori di attività in cui è stato rilevato un rischio di reato;
- ❖ individuare e regolamentare le procedure atte a impedire la commissione dei reati.

Al fine di definire il Modello 231 e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 sono state poste in essere le seguenti attività:

- identificazione delle aree a rischio di commissione reato;
- individuazione dei rischi potenziali;
- identificazione delle procedure dirette a eliminare o ridurre i rischi;

- identificazione dell'Organismo di Vigilanza;
- adozione di un sistema disciplinare da adottare in caso di violazione delle regole imposte nel Modello;
- definizione delle modalità di formazione, informazione e diffusione del Modello;
- definizione delle modalità di aggiornamento del Modello.

3.2. Individuazione attività a rischio, di rischi potenziali e identificazione delle procedure.

L'attività di analisi del rischio svolta ha permesso di comprendere la realtà aziendale e valutare le attività concretamente svolte in riferimento al rischio di commissione di reato concretamente prospettabili. Ciò ha permesso di elaborare e sviluppare un Modello di organizzazione parametrato alle concrete situazioni che connotano l'attività operativa della Società, prendendo in considerazione le reali attività e strutture organizzative della stessa.

Tenendo in considerazione le autorevoli Linee Guida di Confindustria, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzati secondo i seguenti punti fondamentali:

- **inventario degli ambiti aziendali di attività**, attraverso l'individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 (c.d. "mappa delle aree aziendali a rischio"), con individuazione anche dei soggetti da monitorare e le funzioni coinvolte;
- **analisi dei rischi potenziali**, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati, attraverso la "*mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate nel punto precedente*";
- **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi**, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la descrizione del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

L'analisi della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale, svolta anche attraverso numerose interviste ai dipendenti e managers della società, ha permesso di:

- a) raccogliere e analizzare la documentazione essenziale (organigramma, atti societari, regolamenti e procedure, contrattualistica rilevante e così via);
- b) identificare le fattispecie di reato astrattamente applicabili e rilevanti per la Società;

c) effettuare una ricognizione delle aree aziendali a rischio nell'ambito delle quali potrebbero essere astrattamente commessi (o tentati), autonomamente o in concorso con terzi, i reati previsti dal Decreto. Questa attività ha comportato lo studio delle singole operazioni e attività svolte dalla società, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze.

Nell'ambito di ciascuna area a rischio sono state individuate nel dettaglio le “*attività sensibili*”, ossia quelle attività rispetto alle quali potrebbe essere connesso – direttamente o indirettamente – il rischio potenziale di commissione dei reati. L'identificazione delle attività sensibili ha permesso anche l'individuazione dei soggetti coinvolti, delle funzioni e dei ruoli potenzialmente coinvolti dal rischio.

L'analisi è proseguita individuando le procedure e prassi già in vigore che, anche se originariamente previste per diversi fini, siano già idonee a prevenire la commissione di reati e a presidiare il rischio individuato.

Le procedure e prassi già in vigore sono state confrontate con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto 231, al fine di individuare eventuali carenze del sistema esistente, tenendo conto anche dell'esistenza di regole operative esplicitamente codificate oppure non formalizzate in una procedura scritta, ma ugualmente imposte e rispettate nell'attività concretamente svolta e nota ai dipendenti.

Le carenze individuate sono state colmate attraverso l'identificazione di protocolli e le procedure dirette a prevenire il rischio di reato individuato. I protocolli e le procedure nonché le regole previste nel presente Modello sono rese ufficiali ed obbligatorie nei confronti di tutti i destinatari del Modello stesso.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con il Codice Etico che è parte integrante del Modello (**all. 1**), e che rappresenta la base delle regole poi dettagliate nel Modello ed è lo strumento che esprime i principi di deontologia aziendale che la società riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività di tutti i dipendenti.

3.3. Struttura del Modello 231.

Il Modello adottato da Pillarstone è composto dalla presente parte generale e cinque parti speciali, quattro delle quali sono dedicate alle altrettante categorie di reato considerate astrattamente a rischio a seguito dell'analisi del rischio (reati societari, reati finanziari, reati di riciclaggio e reati in materia di sicurezza sul lavoro) e la quinta parte è dedicata e residuali ipotesi di reato, che vengono prese in considerazione dal Modello solo a fini strettamente cautelativi.

Ogni parte speciale è divisa in quattro parti:

1. Descrizione dei reati considerati.
2. Identificazione del rischio e aree sensibili.
3. Principi generali di comportamento.
4. Protocolli specifici e rinvio alle procedure interne.

3.4. Destinatari e ambito di applicazione del Modello 231.

Il Modello è destinato a tutti i dipendenti, manager e amministratori della società, che ricevono anche una specifica formazione in merito.

Nella parte applicabile, il Modello è destinato anche ai collaboratori esterni, intesi sia come persone fisiche (consulenti, professionisti ecc.) sia come società che, mediante contratto, prestino la propria collaborazione a Pillarstone per la realizzazione delle proprie attività. Il contratto con i collaboratori esterni, dovrà prendere in considerazione specifiche clausole che permettano di garantire il rispetto del Modello o in ogni caso, il rispetto del Decreto Legislativo 231/2001.

In ogni caso Pillarstone – prima di legarsi a terzi con stabili vincoli contrattuali – dovrà svolgere un’adeguata procedura di *due diligence* diretta a verificare, fra l’altro, la reputazione del soggetto con cui si intende contrattare e dei suoi principali esponenti, soci ed amministratori, la stabilità finanziaria e patrimoniale della controparte, la competenza ed esperienza tecnica per rendere il servizio richiesto e oggetto del contratto, le referenze e i rapporti con le pubbliche autorità.

Il modello prenderà in considerazione, inoltre, i rapporti infragruppo, alla luce dei recenti interventi giurisprudenziali. In particolar modo, la Cassazione sez. II in tema di responsabilità da reato degli enti, ha affermato che *“qualora il reato presupposto sia stato commesso nell’ambito dell’attività di una società facente parte di un gruppo o di una aggregazione di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all’interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell’art.5 del. D.Lgs. n.231 del 2001, ai fini della comune imputazione dell’illecito amministrativo da reato.* (Cass. Pen. Sez. II, n. Sez. 2, **Sentenza n. 52316** del 27/09/2016 Ud. (dep. 09/12/2016) Rv. 268963).

Pertanto, nel modello verranno presi in considerazione rischi che, se pur non connessi direttamente con l’attività di Pillarstone, potrebbero rilevare indirettamente nella misura in cui riguardino società operanti in seno alla Piattaforma e per i quali Pillarstone potrebbe trarre qualche vantaggio. Ad esempio, nel caso in cui si proceda alla conversione del credito in *equity*, Pillarstone potrebbe essere in astratto coinvolta dalla società collegata nella gestione della società acquisita, attraverso contratti di consulenza e/o servizi.

A fronte di tali rischi, come si vedrà nella Parte Speciale, la Società ha provveduto ad adottare idonee procedure.

4. L'organismo di vigilanza.

L'articolo 6 del Decreto 231, impone, fra i requisiti che determinano l'esclusione della responsabilità dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello oltre al relativo aggiornamento, a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Si tratta dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) che deve avere determinati requisiti:

1) autonomia e indipendenza, in quanto le attività dell'OdV devono essere svolte senza alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni della società. All'OdV e ai suoi membri, singolarmente intesi, non sono attribuiti compiti operativi ed è esclusa la partecipazione a decisioni o attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio. L'OdV è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività e adotta in autonomia il proprio Regolamento.

2) professionalità dei suoi membri, che devono essere dotati di un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività di verifica e analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche, in particolare di tipo penalistico e competenze in merito al settore in cui opera la Società. Per particolari esigenze l'OdV può rivolgersi alle funzioni aziendali e di altre entità della Piattaforma o a consulenti esterni;

3) continuità di azione, dovendo operare sul funzionamento e osservanza del Modello e verificare, in modo continuativo, il suo aggiornamento ai mutamenti interni (organizzativi o derivanti da eventi particolari) ed esterni (riforme del Decreto o introduzione di nuove ipotesi di reato);

4) onorabilità e assenza di conflitti di interessi, esattamente come per i membri del Collegio Sindacale. La permanenza di questi requisiti deve essere verificata costantemente dal Consiglio di Amministrazione.

4.1. Composizione.

L'Organismo di Vigilanza di Pillarstone è composto da tre membri, scelti in base alle specifiche competenze tecniche rapportate ai profili di rischio individuati, al settore in cui opera la Società, alla dimensione e organizzazione della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'Organismo di Vigilanza, ne determina la durata in carica, i poteri, le responsabilità e i doveri in base a quanto stabilito nel Modello.

Il Consiglio di Amministrazione nell'atto della nomina può stabilire una durata specifica (che può andare da un minimo di 1 esercizio a un massimo di 3 esercizi), al termine del quale l'OdV può essere rinnovato, oppure può prevedere che l'OdV resti in carica fino alla scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo nomina.

L'Organismo di Vigilanza nomina, all'interno dei suoi membri, il Presidente.

Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione stabilisce il compenso spettante ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che dovrà essere tenuto in considerazione nella formazione del budget aziendale. All'OdV dovrà essere garantita la possibilità di disporre di una somma di denaro, individuata a priori dal Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui emergano esigenze specifiche per il corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

4.2. Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV redige, sulla base di quanto stabilito dal Modello, il proprio Regolamento interno che stabilisca le regole operative di svolgimento dell'attività e le modalità concrete dell'esercizio della propria azione, nonché il proprio sistema organizzativo e di funzionamento.

A titolo esemplificativo, il regolamento potrà disciplinare:

- il funzionamento e l'organizzazione interna dell'OdV (ad es., le modalità di convocazione, di verbalizzazione delle riunioni, ecc.);
- la tipologia e la frequenza delle attività di verifica di adeguatezza e di vigilanza sull'effettivo funzionamento del Modello;
- le modalità di conservazione della documentazione rilevante;
- la gestione dei flussi informativi verso gli organi sociali.

4.3. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

In conformità a quanto disposto dall'art. 6, I comma del Decreto 231, all'OdV di Pillarstone è affidato, fra l'altro, il compito di:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla normativa, ai rischi specifici e all'attività concretamente svolta, al fine di prevenire la commissione di reati;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;

- verificare l'aggiornamento del Modello, attivandosi e proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle unità organizzative aziendali eventualmente competenti, la modifica o l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia;
- verificare la concreta attuazione del Modello, ovvero l'informazione e formazione sullo stesso, promuovendo e monitorando l'esecuzione di attività dirette a favorire la diffusione e il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari dello stesso (a titolo esemplificativo, tramite corsi di formazione e aggiornamento);
- valutare le richieste di informazioni o chiarimenti provenienti da tutti i destinatari del Modello;
- gestire i flussi informativi correlati al Modello (da e verso l'OdV), assicurando il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello, valutando tutte le segnalazioni ricevute che possano essere connesse al Modello o al Decreto, informando gli organi societari delle attività svolte e programmate, segnalando eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto.

4.4. Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV riferisce gli esiti delle proprie attività di controllo direttamente al Consiglio di Amministrazione e non dipende gerarchicamente da nessuna delle funzioni aziendali.

In senso opposto, all'OdV devono essere veicolate tutte le informazioni che possono avere una rilevanza rispetto all'applicazione del Modello e al rispetto del Decreto. In particolare su tutti i dirigenti aziendali e sulla funzione Legal grava l'obbligo di informare l'OdV di ogni evento o fatto rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello. Il personale dipendente, ed eventuali collaboratori esterni, devono riferire ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazioni delle prescrizioni del Modello o inerenti alla commissione di reati.

A titolo esemplificato, devono essere comunicati all'OdV:

- le notifiche di atti o gli atti eseguiti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti;
- l'avvio di procedimenti civili nei confronti di terzi o l'apertura di qualsiasi altro tipo di procedimento di natura giurisdizionale nei confronti di dipendenti, collaboratori, clienti o terzi;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- eventuali segnalazioni concernenti la disciplina sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- eventuali comportamenti o richieste di tenere comportamenti in contrasto con la legge, le procedure interne o il Modello;

- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella contabilità o nella conservazione della documentazione contabile;
- i cambiamenti nell'organizzazione (ivi inclusi i mutamenti di poteri e deleghe) e nelle procedure aziendali;
- la partecipazione a gare pubbliche o la richiesta di erogazione di finanziamenti pubblici;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
- le comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto di Pillarstone e i suoi collaboratori esterni che vengano a conoscenza di fatti di reato commessi all'interno della Società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e i principi stabiliti nel Modello, sono tenuti a segnalare tempestivamente il fatto all'Organismo di Vigilanza, che tratterà queste segnalazioni in forma anonima e in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'OdV tratterà la segnalazione in modo da evitare che il segnalante sia sottoposto a ritorsioni, discriminazioni, diretti o indiretti o, comunque, penalizzazioni, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

La segnalazione potrà essere fatta personalmente o tramite comunicazione inviata all'indirizzo di posta elettronica odv@pillarstone.com.

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Sanzioni disciplinari potranno essere applicate, in base a quanto previsto nel paragrafo 6, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5. Formazione, comunicazione e diffusione del Modello 231.

Affinché il Modello sia efficace, deve essere portato a conoscenza dei suoi destinatari al fine di assicurare il rispetto, da parte loro, delle procedure che devono essere seguite per

un adempimento corretto delle proprie mansioni. L'informativa sul contenuto del Modello deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Il Modello e ogni suo successivo aggiornamento sarà distribuito a tutto il personale a mezzo di un messaggio email cui ciascun dipendente dovrà rispondere per accettazione e presa visione. Il Modello aggiornato sarà comunque sempre disponibile sulla rete intranet aziendale.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono altresì previste specifiche attività formative rivolte al personale, ai manager e ai membri del Consiglio di Amministrazione. L'attività formativa potrà essere eseguita a mezzo di lezioni frontali e/o tramite e-learning e i corsi dovranno concludersi con un test scritto. La formazione sarà dovuta ad ogni nuova assunzione o in caso di cambio delle mansioni all'interno della Società.

In ogni caso, la formazione del personale dovrà svolgersi in presenza di ogni modifica organizzativa e/o normativa con riguardo al modello complessivamente considerato, nelle parti generale e speciale, e comunque almeno una volta all'anno.

L'OdV valuterà, l'opportunità di estendere alcune sessioni formative a dipendenti di altre società della Piattaforma.

6. Sistema disciplinare.

6.1. Sanzioni applicabili ai dipendenti.

In caso di violazione delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello, potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in coerenza con il CNNL e in via proporzionata alla gravità della violazione riscontrata:

a) *Richiamo verbale:*

- in caso di inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne e/o del Modello o dipendenti da comportamento negligente;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri.

b) *Richiamo scritto:*

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne e/o del Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi commesse da altri;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità lievi commesse da altri.

c) *Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni:*

- mancanze punibili con sanzioni inferiori, se reiterate o molto gravi;

- inosservanza particolarmente grave delle procedure interne e/o del Modello;
- inosservanza di una certa gravità delle indicazioni dei propri superiori sulle disposizioni del modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri;
- omessa collaborazione, espressamente richiesta, all'attività dell'OdV e dei suoi incaricati.

d) *Licenziamento per inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del dipendente (giustificato motivo):*

- violazione delle prescrizioni e dei contenuti del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d. lgs. 231/2001, qualora il reato non si sia concretamente verificato.

e) *Licenziamento per inadempimenti così gravi da non consentire la continuazione del rapporto di lavoro (giusta causa):*

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello che abbia determinato la concretizzazione del rischio, con la realizzazione di un reato (anche nella forma del tentativo, ove trattasi di delitto), ovvero comunque tale da comportare la possibile applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal d. lgs. 231/2001; sempre che sia riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

La società può, in via cautelare e in attesa del provvedimento disciplinare, sospendere temporaneamente il lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario alla conclusione dell'indagine e della procedura disciplinare.

6.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

Le medesime sanzioni di cui al punto precedente, lettere a, b, c, potranno essere applicate anche al personale dirigente. Inoltre, potranno essere applicate anche le seguenti sanzioni :

a) *Licenziamento ex art. 2118 c.c.:*

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti all'area di propria competenza;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare astrattamente una possibile ipotesi di reato sanzionato dal d. lgs. 231/2001, qualora concretamente il reato non si sia configurato e, comunque, nei casi in cui la condotta del dirigente sia di una gravità tale da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui egli è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

b) *Licenziamento per inadempimenti così gravi da non consentire la continuazione del rapporto di lavoro (giusta causa):*

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare un illecito penalmente rilevante (anche nella forma tentata, ove trattasi di delitto) con il conseguente concreto rischio di applicazione a carico della Società delle misure previste dal d. lgs. 231/2001; ove il comportamento sia riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Società – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

6.3. Misure nei confronti di collaboratori esterni.

Ai fini di una piena e perfetta efficacia del Modello i rapporti con i terzi collaboratori esterni sono regolamentati da accordi contrattuali nei quali sono presenti clausole relative al rispetto del Modello e in ogni caso della disciplina introdotta dal Decreto Legislativo 231/2001. I medesimi contratti devono prevedere lo scioglimento del contratto qualora la controparte tenga comportamenti contrari al Modello o al Decreto, fermo restando il diritto di Pillarstone di chiedere il risarcimento del danno, qualora la condotta della controparte sia tale da determinare un danno a carico della Società stessa.

A tali fini, copia del Modello (o delle parti di esso rilevanti per l'adempimento del contratto) viene resa disponibile alle controparti contrattuali.

6.4. Misure nei confronti degli amministratori, dei Sindaci e dei revisori.

Qualora l'Organismo di Vigilanza dovesse venire a conoscenza della violazione dei principi e delle regole previste nelle procedure interne o nel Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o dei membri del Collegio Sindacale o da parte dei revisori, l'OdV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione nonché il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

7. Aggiornamento del Modello.

Il compito di *curare* l'aggiornamento del Modello compete all'OdV mediante l'attività di collaborazione del personale e degli amministratori della Società. L'attività di

aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D. lgs. 231/2001.

Per curare l'aggiornamento del Modello l'OdV è tenuto a:

- verificare su base periodica la corretta individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione del personale;
- verificare l'adeguatezza del Modello e delle procedure interne;
- valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello;
- promuovere l'adozione delle modifiche al Modello rese necessarie da significative violazioni delle prescrizioni, da mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, da interventi legislativi che ne richiedano l'adeguamento o dall'effettiva commissione di reati;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti.

Le modifiche e gli aggiornamenti al Modello devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione e dovrà essere indicata sul Modello stesso la data della revisione.

Ogni singola versione del Modello di volta in volta approvata dal CdA sarà conservata a cura dell'OdV, secondo modalità tali da consentire l'agevole consultazione secondo un ordine cronologico e la chiara rappresentazione delle modifiche apportate di volta in volta.