



**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo**
approvato il 21/10/2011
Modificato in data 18/07/24 (12° Revisione)

PIAGGIO & FIGLI SERVICE S.r.l.
L'AMMINISTRATORE
Salvatore Pistoni



PIAGGIO & FIGLI SERVICE SRL - GLOBAL SERVICE DI MACCHINE ELETTRICHE
Capitale Sociale € 90.000,00 • R.E.A. C.C.I.A.A. di Genova 404886 • P.IVA 01375250998
Via San Quirico 147 r • 16163 Genova • Italia • t +39 010 715 144 • f +39 010 714 809
www.piaggioservice.it • info@piaggioservice.it

SOMMARIO

PARTE GENERALE **6**

CAPITOLO I – IL D. LGS. N. 231/2001 **7**

- 1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE 7
- 2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 9
- 3. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO 10

CAPITOLO II – SANZIONI **11**

- 1. TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI 11

CAPITOLO III – MODELLO DI PIAGGIO **12**

- 1. MODELLO ADOTTATO DA PIAGGIO S.R.L. 12
- 2. FINALITÀ DEL MODELLO 13
- 3. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA 14
- 4. COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA 17
- 5. PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI 19

CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA **21**

- 1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 21
- 2. POTERI E COMPITI 24
- 3. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 27
- 4. WHISTLEBLOWING 29
- 5. L'ATTIVITÀ DI RAPPORTAZIONE DELL'ODV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI 32
- 6. AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA 34

CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO **35**

- 1. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO 35
- 2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI 35
- 3. INFORMAZIONE AI PARTNER 35

CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE **37**

- 1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 37
- 2. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI 38
- 3. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 39
- 4. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 39
- 5. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNERS 39
- 6. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 39
- 7. SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING 40

<u>PARTE SPECIALE</u>	<u>41</u>
<u>CAPITOLO I – I DESTINATARI</u>	<u>42</u>
<u>CAPITOLO II – REGOLE GENERALI</u>	<u>43</u>
<u>CAPITOLO III – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</u>	<u>45</u>
1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	45
2. DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	64
3. ATTIVITÀ SENSIBILI	65
4. SISTEMA DI CONTROLLO	67
<u>CAPITOLO IV – REATI SOCIETARI</u>	<u>72</u>
1. TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI	72
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	86
3. SISTEMA DI CONTROLLO	86
<u>CAPITOLO V – DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA</u>	<u>90</u>
1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	90
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	96
3. SISTEMA DI CONTROLLO	98
<u>CAPITOLO VI – REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO</u>	<u>99</u>
1. TIPOLOGIA DEI REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO	99
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	107
3. SISTEMA DI CONTROLLO	109
<u>CAPITOLO VII– REATI INFORMATICI</u>	<u>111</u>
1. TIPOLOGIA DEI REATI INFORMATICI	111
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	128
3. SISTEMA DI CONTROLLO	129
<u>CAPITOLO VIII – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO</u>	<u>132</u>
1. TIPOLOGIA DEI REATI DI RICICLAGGIO E RICETTAZIONE.	132
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	139
3. SISTEMA DI CONTROLLO	140
<u>CAPITOLO IX – REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA</u>	<u>143</u>

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA	143
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	143
3. SISTEMA DI CONTROLLO	144

CAPITOLO X – REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA **145**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	145
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	152
3. SISTEMA DI CONTROLLO	152

CAPITOLO XI – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO **155**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	155
2. CENNI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008	158
3. SISTEMA DI CONTROLLO	160

CAPITOLO XII – REATI AMBIENTALI **163**

1. TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI	163
3. ATTIVITÀ SENSIBILI	187
4. SISTEMA DI CONTROLLO	187

CAPITOLO XIII – REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE **188**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	188
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	192
3. SISTEMA DI CONTROLLO	192

CAPITOLO XIV – REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA **194**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA	194
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	196
3. SISTEMA DI CONTROLLO	196

CAPITOLO XV – REATI DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI **197**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI	197
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	201
3. SISTEMA DI CONTROLLO	202

CAPITOLO XVI – REATI TRIBUTARI **203**

1. TIPOLOGIA DEI REATI TRIBUTARI	203
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	221
3. SISTEMA DI CONTROLLO	223

CAPITOLO XVII – REATI DI CONTRABBANDO **226**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI CONTRABBANDO	226
3. SISTEMA DI CONTROLLO	241

**CAPITOLO XVII – DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI
DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI** **243**

1. TIPOLOGIA DEI DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI	243
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	253
3. SISTEMA DI CONTROLLO	254

ALLEGATI:

ELENCO ILLECITI AMMINISTRATIVI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001

RAPPORTO RA&GA PIAGGIO

PARTE GENERALE

CAPITOLO I – IL D. LGS. N. 231/2001

1. Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle società¹.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato. Gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, con la previsione delle relative sanzioni, sono previsti agli artt. da 24 a 25 duodevices del Decreto: si veda l’elenco allegato al modello.

¹La normativa in esame ha lo scopo di adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall’Italia, in particolare la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che 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 l'entrata in vigore di tale Decreto le società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) reati societari;
- c) delitti contro la fede pubblica;
- d) market abuse;
- e) delitti contro la persona;
- f) reati con finalità di terrorismo;
- g) reati informatici;
- h) reati transnazionali;
- i) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- j) reati di criminalità organizzata;
- k) reati contro l'industria e il commercio;
- l) reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- m) reati ambientali;
- n) reati contro l'amministrazione della giustizia;
- o) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- p) reati in materia di immigrazione irregolare;
- q) reati in materia di razzismo e xenofobia;
- r) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- s) reati tributari;
- t) reati di contrabbando;

- u) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- v) delitti contro il patrimonio culturale;
- w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

2. Esimenti della responsabilità amministrativa

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che 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”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti

che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

3. Efficace attuazione del Modello

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- 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;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

CAPITOLO II – SANZIONI

1. Tipologia di sanzioni applicabili

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

- interdizione dall'esercizio delle attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

CAPITOLO III – MODELLO DI PIAGGIO

1. Modello adottato da PIAGGIO S.r.L.

PIAGGIO & FIGLI Services S.r.L. (di seguito solo PIAGGIO) è una Società che si occupa di riparazione e ricostruzione di motori elettrici ca-cc/bt-mt e di macchine elettriche rotanti e statiche.

PIAGGIO è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, PIAGGIO ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D. Lgs. 231/2001, ma possano migliorare la propria struttura organizzativa, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della società medesima.

La Società si è inoltre dotata di Certificazioni di carattere volontario in materia di Qualità (ISO 9001:2015).

2. Finalità del Modello

Attraverso l'adozione del Modello PIAGGIO si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da PIAGGIO, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali PIAGGIO intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

3. Linee guida CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA, principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, ha predisposto le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex decreto legislativo n. 231/2001, fornendo così alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo all'ente l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni (pecuniarie e interdittive).

Le indicazioni fornite nelle Linee Guida richiedono, naturalmente, un successivo adattamento da parte delle imprese. Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa è strettamente dipendente dal settore economico, dalla complessità organizzativa e non solo dimensionale dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

La prima versione delle Linee Guida, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Nel febbraio 2008 la versione aggiornata delle Linee Guida è stata trasmessa al Ministero della Giustizia. Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto "complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 231/2001".

Il Ministero ha inoltre ricordato che la piena efficacia delle Linee Guida lascia impregiudicata ogni valutazione sulle modalità della loro implementazione e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti, affiliati o meno all'Associazione.

Nel 2014, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

A seguito di successive modifiche normative, le Linee Guida di Confindustria sono state da ultimo aggiornate a giugno 2021.

Le Linee Guida, si focalizzano in particolare su:

- la realizzazione di un sistema di gestione del rischio;
- la costruzione del Codice Etico,
- l'Organismo di Vigilanza, la composizione e le azioni,
- le fattispecie di reato contemplate nel Decreto,

mantenendo come perno la convinzione che l'obiettivo finale sia la costituzione di un sistema di controllo preventivo, basato sul rischio di commissione dei reati individuati nel Decreto.

Inoltre, i controlli devono avvenire "alla presenza" di:

- un Codice Etico con riferimento ai reati considerati,
- un sistema organizzativo sufficientemente chiaro,
- procedure per regolamentare l'attività ed individuare i punti di controllo,
- poteri autorizzativi e di firma assegnati secondo precisi criteri aziendali definiti con idonei limiti di spesa,
- un sistema di controllo e gestione in grado di fornire la tempestiva segnalazione di situazioni di criticità,
- un sistema di comunicazione al personale, formazione e addestramento.

Il modello, per la società che decide di adottarlo, deve essere attento alle dinamiche e allo sviluppo per contribuire attivamente alla competitività dell'azienda.

PIAGGIO, durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida CONFINDUSTRIA.

4. Costruzione del Modello e relativa struttura

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse e a vantaggio della Società stessa.

PIAGGIO ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a PIAGGIO di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per rischiosità del processo (calcolata sulla base dell'adeguatezza del sistema di controllo in essere) e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presenti le dinamiche già esistenti o possibili e le esigenze imposte dall'attività.

Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,

- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale, a queste due parti si aggiungono degli allegati che possono essere soggetti a revisione ed aggiornamento periodici approvati formalmente dall'Amministratore Unico.

Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro, mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e la loro applicabilità alla realtà di PIAGGIO.

5. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, PIAGGIO ha ritenuto necessario procedere alla sua adozione e alla nomina del proprio Organismo di Vigilanza con delibera dell'Amministratore del 21/10/2011.

In relazione alla complessità organizzativa ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione stessa, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività istituzionali;
- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Amministratore.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento;
- l'Organismo di Vigilanza predispone il programma di aggiornamento avvalendosi laddove necessario di supporto esterno. All'Organismo di Vigilanza viene dato mandato in particolare dell'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, dell'aggiornamento dell'analisi di rischio, della definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, dei tempi e delle modalità di esecuzione;

- l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Unico. Le modifiche formali o che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dalla Direzione.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento e l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto da due membri esterni alla Società, scelti fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale. L'OdV rappresenta un organo collegiale, nominato dall'Amministratore Unico e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Amministratore Unico nomina i membri dell'OdV e gli assegna il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

I membri dell'OdV non possono ricoprire incarichi di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse. Pertanto tutte le attività di audit sul modello organizzativo verranno affidate ad enti o professionisti esterni dotati delle competenze ed esperienze necessarie a svolgere tale attività.

I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dall'Amministratore Unico.

All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente. La cifra stanziata a budget verrà definita di anno in anno dall'azienda in relazione alle attività pianificate e prospettate dall'ODV ai fini della vigilanza. L'OdV nel momento in cui ravviserà la necessità di utilizzare il budget per determinate attività di vigilanza, comunicherà all'azienda la motivazione per la quale intende procedere in tali attività, ma sarà l'azienda stessa a richiedere i preventivi e le quotazioni. All'OdV verrà sottoposta la valutazione "tecnico-professionale" dei professionisti coinvolti in tali attività (curricula vitae).

b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società.

c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per l'individuazione delle frodi. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d) continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per tre anni con possibilità di rinnovo.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei membri dell'OdV:

- una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- l'aver riportato condanna penale per delitto, anche nella forma dell'applicazione pena sull'accordo delle parti ex art. 444 C.p.p.;

- la pendenza a suo carico di un procedimento per delitto per il quale venga promossa l'azione penale.

L'OdV si riserva anche di poter recedere dalla carica dandone comunicazione scritta a mezzo raccomandata ricevuta di ritorno entro 30 giorni.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.

L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dall'Amministratore.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza l'Amministratore prenderà senza indugio le decisioni del caso.

2. Poteri e compiti

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

L'OdV incontrerà periodicamente la Direzione aziendale e gli eventuali referenti interni a seconda delle necessità di volta in volta emerse nel corso delle attività di Vigilanza.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,
- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da PIAGGIO, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di reportazione agli organi societari deputati,

- attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l’emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
 - attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
 - coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- b) di aggiornamento:
- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i consulenti legali esterni della Società e verificare l’adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
 - aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
 - valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,
 - monitoraggio dell’aggiornamento dell’organigramma aziendale, ove è descritta l’organizzazione dell’ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;
- c) di formazione:
- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dirigenti, dipendenti e agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, dello spazio nell’intranet-internet della società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello, monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d’uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso.

d) sanzionatorie:

- segnalazione di eventuali violazioni del Modello all'Amministratore ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,
- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, l'Amministratore è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dirigenti, dipendenti, organi sociali, consulenti, società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03 e Regolamento U.E. 2016/679 "GDPR") e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dirigenti, dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di PIAGGIO ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o di violazioni di norme giuridiche, del codice etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero ledere la Società;
- i dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di PIAGGIO, quali i consulenti, i fornitori, i partner e le società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a PIAGGIO

Le segnalazioni sopra indicate dovranno essere effettuate per il tramite dell'apposito canale interno, disciplinato al Capitolo IV - paragrafo 4 del presente Modello a cui si rimanda.

I dirigenti e dipendenti, inoltre, devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere – a mezzo posta elettronica all'indirizzo odv@piaggioservice.it – all'OdV le informazioni concernenti:

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di PIAGGIO nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere

- fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d. lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
 - le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
 - le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;
 - le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
 - le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
 - i verbali delle riunioni di Assemblea;
 - le variazioni delle aree di rischio;
 - la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
 - i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, l'OdV deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre PIAGGIO al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le società di service, fornitori, consulenti e partner che operano per conto di PIAGGIO nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da PIAGGIO.

4. Whistleblowing

Gli Organi, i funzionari ed i dipendenti della Società ed i destinatari del Modello in genere hanno il compito di riferire per iscritto all'OdV in merito a possibili condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PIAGGIO si impegna a incoraggiare e proteggere il personale che dovesse segnalare eventuali casi di comportamenti illeciti scoperti nello svolgimento della propria attività lavorativa e professionale nel rispetto della disciplina del whistleblowing, regolamentata inizialmente dal D. Lgs 179/2017 e successivamente dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. Decreto Whistleblowing) che ha modificato l'art.6 D.Lgs. 231/2001².

Il Decreto Whistleblowing, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio europeo del 23 ottobre 2019, mira ad assicurare la "protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"³.

In conformità al dettato normativo, PIAGGIO:

- tutela coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo⁴;

2

In particolare, l'attuale formulazione dell'art. 6 co. 2 bis D. Lgs. 231/2001 è la seguente: "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".

Inoltre, i commi 2 ter e 2 quater dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001 sono stati abrogati dall'art. 23, comma 1, lett. b), D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

3

Così l'art. 1 co. 1 D. Lgs. 24/2023.

4

Si ricorda che, alla luce delle Linee Guida ANAC del 12.07.2023 "possono essere segnalati i fatti appresi in virtù dell'ufficio rivestito ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale"

- garantisce la massima riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- a tal fine ha attivato, quale canale di segnalazione interna, la piattaforma on-line "Dylog Buffetti" e ha affidato la gestione del canale all'Organismo di Vigilanza;
- ha definito e adottato una procedura (c.d. Procedura Whistleblowing) per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne ed esterne.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del Modello e del Codice Etico rilevata in seguito ad altra attività di accertamento, sono tempestivamente valutate dalle funzioni competenti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili delle predette violazioni.

È fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. La tutela dalle ritorsioni è riconosciuta anche ai soggetti diversi dal segnalante elencati dall'art. 3 D. Lgs. 24/2023⁵.

In caso di adozione di misure ritorsive trovano applicazione le misure di protezione di cui all'art. 19 D.Lgs. 24/2023.

5

In particolare, ai sensi dell'art. 3 co. 5 D. Lgs. 24/2023 le misure di protezione si applicano anche:

- a) ai facilitatori (ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Il Sistema Sanzionatorio di PIAGGIO prevede sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La procedura adottata da PIAGGIO per segnalare gli illeciti e per tutelare adeguatamente i soggetti che effettuano le segnalazioni viene descritta in apposito documento (“Procedura Whistleblowing”), che costituisce allegato e parte integrante del presente Modello.

5. L'attività di reportazione dell'OdV verso altri organi aziendali

L'attività di reportazione dell'OdV ha sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad PIAGGIO, sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha due linee di reportazione:

- su base di urgenza, direttamente all'Amministratore;
- su base annuale, nei confronti dell'Amministratore

L'OdV predispone:

- semestralmente, un rapporto scritto per l'Amministratore sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- annualmente, una relazione descrittiva per l'Amministratore contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di maggiore rilevanza; in tale relazione l'OdV predispone altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi all'Assemblea dei Soci.

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e/o i consulenti, più precisamente con:

- i consulenti legali esterni della Società per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari, fiscali e tributari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e tributari e per il monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001; inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;
- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e in caso di modifiche organizzative che impattino sulla mappatura delle attività sensibili;
- la Direzione Generale in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniqualevolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

6. Autonomia operativa e finanziaria

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;
- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziata dall'Amministratore al fine di svolgere l'attività assegnata.

CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

1. Formazione e divulgazione del Modello

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

2. Informazione e formazione dei dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di PIAGGIO garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza: a tal fine la Società ha definito un programma di formazione per il personale che prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione.

3. Informazione ai partner

Relativamente ai partner, PIAGGIO deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner,

attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE

1. Funzione del sistema disciplinare

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

E' rivolto essenzialmente a:

1. tutti coloro che svolgono per PIAGGIO funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;
2. coloro che per le loro funzioni sono dotate di autonomia finanziaria e gestionale;
3. in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro "Addetti al Settore Metalmeccanico Industria" e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

3. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente l'Amministratore Unico che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

4. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte dell'Amministratore ne informerà prontamente l'Assemblea dei Soci.

5. Sistema sanzionatorio nei confronti dei fornitori, consulenti e partners

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

6. Sistema sanzionatorio nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore e l'Assemblea dei Soci prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

7. Sanzioni in caso di violazione della disciplina whistleblowing

La violazione delle misure di tutela del segnalante di cui al D. Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) è ritenuta alla stregua di una violazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 e sarà sanzionata ai sensi del presente sistema sanzionatorio e disciplinare.

In particolare, la Società irroga sanzioni disciplinari quando:

- a) accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- b) accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni interne ed esterne ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D. Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.