

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D.Lgs. 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2022

Puma Italia S.r.l.

Sede legale in Assago (MI) – Via Roggia Bartolomea, n. 9 - CAP 20057

Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano n. 11904560155

INDICE

PARTE GENERALE	6
1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	6
1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti.....	6
1.2 I Reati previsti dal Decreto.....	9
1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto.....	19
1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa	21
1.5 Le "Linee Guida" di Confindustria.....	23
2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI PUMA S.R.L.	25
2.1 La Società	25
2.2 Finalità del Modello.....	25
2.3 Destinatari	26
2.4 Elementi fondamentali del Modello.....	27
2.5 Codice Etico e Modello	27
2.6 Percorso metodologico di definizione del Modello	28
2.6.1 Mappatura delle Attività Sensibili.....	29
2.6.2 Processi sensibili e Reati presidiati dal Modello	30
2.6.3 Reati previsti dal Decreto per i quali non è stata prevista una specifica Parte Speciale	32
2.6.4 Protocolli Operativi.....	32
2.6.5 Sistema di controllo interno.....	33
3 ORGANISMO DI VIGILANZA	35
3.1 Premessa.....	35
3.2 Durata in carica, decadenza e revoca.....	36
3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	38
3.4 Flussi informativi.....	41
3.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli organi sociali	41
3.4.2 Flussi informativi dalla Società a favore dell'Organismo di Vigilanza.....	41
4 SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	44
4.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante (c.d. <i>whistleblower</i>).....	46
4.2 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante	46
4.3 Whistleblowing: piattaforma "Speak Up" del Gruppo Puma	47
4.4 Segnalazioni da parte di Soggetti Terzi	48
4.5 Coordinamento tra gli organi di controllo	48
5 SISTEMA SANZIONATORIO.....	49
5.1 Sanzioni per il personale dipendente	49
5.2 Sanzioni per i Dipendenti con la qualifica di dirigenti.....	51

5.3	Sanzioni per i Soggetti Terzi	52
5.4	Misure nei confronti degli amministratori.....	52
5.5	Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione.....	52
5.6	Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante	53
6	DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	54
6.1	Diffusione del Modello all'interno della Società.....	54
6.2	Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi	54
6.3	Corsi di formazione	55
7	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	56

DEFINIZIONI

Addendum al Codice Etico	il codice etico adottato localmente dalla Società ad integrazione del Codice Etico del Gruppo Puma
Allegato/i	gli allegati del Modello
Aree Sensibili	le aree di attività aziendali ove è maggiormente presente il rischio di commissione di uno dei Reati previsti nel Decreto
Attività Sensibili	le attività aziendali identificate nelle Aree Sensibili che sono maggiormente a rischio per la commissione di uno dei Reati previsti nel Decreto
Codice di Condotta	il codice di condotta contenente gli impegni in materia di diritti umani e rispetto dell'ambiente adottato dal Gruppo Puma e che tutti i Dipendenti, fornitori e subfornitori della Società devono osservare nello svolgimento della propria attività
Codice Etico	il codice etico adottato dal Gruppo Puma contenente i principi e i valori fondamentali che devono essere osservati da tutti i soggetti riconducibili alla Società e operanti per essa
Collegio Sindacale	il Collegio Sindacale della Società
Consiglio di Amministrazione	il Consiglio di Amministrazione della Società
Decreto o D.Lgs. 231/2001	il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni, recante <i>"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i>
Destinatari	tutti i soggetti destinatari del Modello come qualificati al paragrafo 2.3 della Parte Generale del Modello
Dipendenti	tutti i dipendenti della Società, a prescindere dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale
Ente/i	i soggetti di cui all'art. 1 del Decreto
Gruppo Puma	l'insieme delle società appartenenti al Gruppo Puma

Linee Guida	le Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, per come successivamente aggiornate
Modello	il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, adottato e aggiornato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione
Organismo di Vigilanza o OdV	l'organismo nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento
Parte Generale	la parte introduttiva del Modello in cui vengono illustrati gli elementi principali della disciplina di cui al Decreto, con particolare riferimento alla scelta e all'individuazione dell'OdV, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nella Società, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni ivi contenute
Parte Speciale	la parte del Modello predisposta in funzione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto e considerate di possibile rischio, tenuto conto dell'attività svolta dalla Società
Procedure	le procedure, i protocolli, le <i>policies</i> e le istruzioni operative adottati (o di futura adozione) dalla Società (localmente ovvero in recepimento delle procedure del Gruppo Puma) e/o le prassi comportamentali consolidate
Reati	le fattispecie di reato contemplati nel Decreto ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti
Società di Revisione	la società incaricata della revisione legale dei conti della Società
Società o Puma Italia	Puma Italia S.r.l., con sede in Assago (MI) – Via Roggia Bartolomea, n. 9 - CAP 20057, numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano, Monza Brianza, Lodi 11904560155
Soggetti Apicali	le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società
Soggetti Sottoposti	le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali
Soggetti Terzi	i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, anche occasionali, compresi gli agenti, gli intermediari, i clienti ed i fornitori e, in generale, chiunque abbia rapporti professionali o contrattuali con la Società

PARTE GENERALE

1 Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

1.1 La responsabilità amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“D.Lgs. 231/2001”** o, anche solo il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità degli Enti ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte 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 delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Esso ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli **“Enti”**). Tale nuova forma di responsabilità, sebbene qualificata come *“amministrativa”* dal Legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale: infatti, l'accertamento della responsabilità dell'Ente è rimesso al giudice penale ed all'Ente sono estese tutte le garanzie difensive riconosciute all'imputato nel processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'Ente deriva dal compimento di Reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001 (c.d. reati presupposto), commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (di seguito, **“Soggetti Apicali”**), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, **“Soggetti Sottoposti”**).

In particolare, l'individuazione dei Soggetti Apicali deve essere effettuata tenendo conto della funzione in concreto svolta nell'ambito delle relative mansioni e, dunque, della capacità di esercitare una influenza significativa sulla Società o su una sua unità produttiva.

Per ciò che attiene invece ai Soggetti Sottoposti, si ha riguardo ai soggetti legati all'Ente da un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato nonché a collaboratori esterni (quali, a titolo esemplificativo, agenti, intermediari, fornitori o consulenti).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge dunque a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto di reato.

Tale disciplina mira, dunque, a coinvolgere gli Enti nella punizione di quei Reati, contemplati dal Decreto, commessi nel loro interesse o a loro vantaggio.

In merito, secondo l'impostazione tradizionale, l'interesse si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio (soprattutto di carattere patrimoniale) derivante dal reato commesso, valutabile successivamente alla commissione di quest'ultimo, anche in termini di risparmio di spesa.

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a Reati commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Decreto) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per Reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal Decreto e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Si rileva inoltre che le fattispecie incriminative previste dal Decreto, quand'anche integrate solo allo stadio del tentativo, generano, per l'Ente, la responsabilità prevista dal Decreto.

In particolare, l'art. 26, comma 1 del Decreto, stabilisce che, nei casi di realizzazione nella forma di tentativo dei delitti indicati, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre ne è esclusa l'irrogazione nei casi in cui l'ente "*impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento*".

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal ultimo caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del Decreto, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sulla responsabilità dell'Ente.

In merito, il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al Decreto afferma che *“il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del Decreto prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei Reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i Reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

1.2 I Reati previsti dal Decreto

I Reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto.

Si elencano di seguito le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto (suscettibili di futuri aggiornamenti), nonché il dettaglio delle singole fattispecie di reato ricomprese in ciascuna famiglia¹:

❖ **Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture**

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico dell'Unione Europea (art. 640-*ter* c.p.)
- Frode ai danni del Fondo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2, Legge 23 dicembre 1986, n. 898)

❖ **Art. 24-*bis* Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinqüies* c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e altri mezzi atti 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.)
- Reato di ostacolo o condizionamento dei procedimenti per la sicurezza cibernetica e delle relative attività ispettive e di vigilanza (art. 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105)

❖ **Art. 24-ter Delitti di criminalità organizzata**

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis* c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. ovvero per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

❖ **Art. 25 Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio**

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)

- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater*)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.)
- Peculato (art. 314 c.p.), Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea.

❖ **Art. 25-*bis* Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**

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

❖ **Art. 25-bis.1 Delitti contro l'industria e il commercio**

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

❖ **Art. 25-ter Reati societari**

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

❖ **Art. 25-quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Delitti in violazione dell'art. 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999

❖ **Art. 25-quater.1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

❖ **Art. 25-quinquies Delitti contro la personalità individuale**

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

❖ **Art. 25-sexies Abusi di mercato**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)

❖ **Art. 25-septies Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

❖ **Art. 25-octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

- 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 c.p.)

❖ **Art. 25-octies.1 Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.)

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.)
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.)
- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti

❖ **Art. 25-*novies* Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n. 633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* L. n. 633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* L. n. 633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* L. n. 633/1941)

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* L. n. 633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* L. n. 633/1941)

❖ **Art. 25-*decies* Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

❖ **Art. 25-*undecies* Reati ambientali**

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* 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.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-*bis* e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n. 152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs n. 152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs n. 152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs n. 152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.)

-
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI – area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs n. 152/2006, art. 260-*bis*)
 - Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
 - Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8)
 - Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9)
 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3)
- ❖ **Art. 25-duodecies Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. n. 286/1998)
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- ❖ **Art. 25-terdecies Razzismo e xenofobia**
- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.)
- ❖ **Art. 25-quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**
- Frode in competizioni sportive (art. 1, Legge 13 dicembre 1989, n. 401)
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, Legge 13 dicembre 1989, n. 401)
- ❖ **Art. 25-quinquiesdecies Reati tributari**
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-*bis*, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-*bis*, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74)
-

- Dichiarazione infedele (art. 4, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74), se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro
- Omessa dichiarazione (art. 5, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74), se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro
- Indebita compensazione (art. 10-quater, D. Lgs. 10 marzo 2000, n. 74), se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro

❖ **Art. 25-sexiesdecies Contrabbando**

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

❖ **Art. 25-septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale**

- Violazioni in materia di alienazioni di beni culturali (art. 518-novies c.p.)

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



❖ **Art. 25-duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**

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

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- a) la sanzione pecuniaria;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la confisca;
- d) la pubblicazione della sentenza.

Quanto alla **sanzione pecuniaria**, quest'ultima si applica sempre per l'illecito amministrativo dipendente da reato; costituisce quindi la sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reati. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. n. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote). L'importo di una quota è quantificato dal Legislatore in un valore minimo pari ad Euro 258,23 ad un valore massimo pari ad Euro 1.549,37. Attraverso tale sistema, si propone l'adeguamento della sanzione pecuniaria alle condizioni fattuali ed finanziarie dell'ente mediante un meccanismo commisurativo bifasico: nella prima fase si considera la gravità dell'illecito, analizzando la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'attività svolta per prevenire la commissione

di ulteriori illeciti ovvero per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto; nella seconda fase invece si determina l'ammontare della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al Decreto, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, *"il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente"*.

Con riferimento alle **sanzioni interdittive**, si applicano, al contrario di quelle pecuniarie, solo in relazione ad alcuni Reati, espressamente previsti dal testo del Decreto, e al ricorrere di almeno uno dei seguenti casi:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed esso è stato commesso da Soggetti Apicali; ovvero se posto in essere dai Soggetti Sottoposti, la realizzazione del reato è stata determinata o, comunque, agevolata da gravi carenze organizzative;
- ove si tratti di reiterazione degli illeciti (che si ha allorché l'Ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito, nei cinque anni successivi alla condanna ne commette un altro).

Ai fini della determinazione delle sanzioni interdittive (tipo e durata) si applicano gli stessi criteri stabiliti per le sanzioni pecuniarie, dunque analizzando la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'ente e l'attività svolta per prevenire la commissione di ulteriori illeciti ovvero per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto. Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *"l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso"*;
- *"l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi"*;
- *"l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca"*.

Le sanzioni interdittive consistono in:

- 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 ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

È importante sottolineare che le misure interdittive, ai sensi dell'art. 45, sono applicabili all'ente anche in via cautelare, quando ricorrano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi sia il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole di quelli per cui si procede.

Con la **confisca**, si ha l'espropriazione a favore dello Stato del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato. Questa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (cd. confisca per equivalente).

Tale misura afflittiva è sempre disposta con la sentenza di condanna.

Infine, la **pubblicazione della sentenza** di condanna può essere disposta, come forma di pena accessoria, quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel Comune del luogo ove l'Ente ha la sua sede principale. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

1.4 Condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'Ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

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

Nel caso in cui il reato sia commesso da un Soggetto Apicale, l'onere di provare la propria estraneità ai fatti contestati grava in capo all'Ente.

Qualora invece il reato sia stato commesso da Soggetti Sottoposti, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza da parte dei Soggetti Apicali degli obblighi di direzione o di vigilanza (art. 7 del Decreto).

Qualora però l'Ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 2 del Decreto), prima della commissione del reato, la responsabilità amministrativa dell'Ente sarà esclusa ritenendosi provato l'assolvimento degli obblighi di direzione e vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'Ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'Ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che siffatto modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con Legge del 30 novembre 2017, n. 179, rubricata "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", il Legislatore ha altresì prescritto che i modelli di organizzazione e gestione debbano prevedere:

- uno o più canali che permettano, sia ai Soggetti Apicali sia ai Soggetti Sottoposti, la trasmissione – a tutela dell'integrità dell'Ente – di segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, relative a condotte illecite o a violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione, nonché un sistema disciplinare volto a sanzionare, da un lato, la violazione delle misure a tutela del segnalante e, dall'altro, coloro che, con dolo o colpa grave, effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate.

1.5 Le “Linee Guida” di Confindustria

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite linee guida, successivamente aggiornate (le “Linee Guida”) in data 24 maggio 2004, 31 marzo 2008, nel mese di marzo 2014.

Confindustria ha emanato il 7 marzo 2002 apposite linee guida (di seguito, “Linee Guida”), successivamente aggiornate in data 24 maggio 2004 e 31 marzo 2008. Dette Linee Guida sono state ulteriormente aggiornate da Confindustria nel marzo 2014, con approvazione da parte del Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021, con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi potenziali, ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si possano astrattamente verificare i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la progettazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i Reati, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'Ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001 in termini di riduzione ad un livello accettabile i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- l'adozione di un codice etico o di comportamento con riferimento ai Reati considerati

-
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
 - procedure manuali e/o informatiche (sistemi informativi) che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
 - poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'Ente, prevedendo, laddove opportuno, limitazioni dei poteri di spesa;
 - comunicazione al personale, che deve essere caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed essere adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari;
 - sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di Reato.

2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Puma S.r.l.

2.1 La Società

Puma Italia S.r.l. (nel seguito anche “Puma Italia” o “la Società”) appartiene al Gruppo Puma, che opera a livello mondiale nella produzione e commercializzazione di calzature, abbigliamento ed accessori per lo sport ed il tempo libero.

Il Gruppo Puma offre prodotti “performance” e “lifestyle di ispirazione sportiva” in categorie come calcio, running, training & fitness, golf e motori, con una costante attenzione all’innovazione tecnologica ed all’attività di ricerca e sviluppo.

Con specifico riferimento a Puma Italia, l’attività societaria è focalizzata sulla distribuzione in esclusiva all’ingrosso sul mercato italiano di prodotti finiti contrassegnati dal marchio “Puma” (articoli sportivi e articoli per il tempo libero) per le diverse tipologie di clienti (Specializzati, Strategic Account, Key Account, Field).

In particolare, in un progetto globale di concentrazione delle attività *retail* del Gruppo presso la società tedesca Puma Europe GmbH, Puma Italia ha ceduto a quest’ultima il complesso aziendale per la prestazione di servizi di intermediazione commerciale in qualità di agente commissionario alle vendite al dettaglio nei negozi monomarca Puma (convenzionalmente denominato ramo aziendale “*retail*”).

Con riferimento agli assetti di governance, Puma Italia non controlla né direttamente, né indirettamente altre società, mentre è controllata al 100% dalla società Puma Sprint GmbH con sede in Herzogenaurach (Germania). La Società Puma Sprint GmbH è controllata a propria volta da Puma SE, che esercita l’attività di direzione e coordinamento su Puma Italia.

Puma Italia ha sede legale in Assago (MI), Via Roggia Bartolomea, n. 9 e adotta un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, i cui organi sociali sono rappresentati dall’Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale; la revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione esterna.

2.2 Finalità del Modello

La Società, consapevole dell’importanza di adottare ed efficacemente attuare un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, ha approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 16 luglio 2015 il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il “**Modello**”), sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei destinatari (come definiti al paragrafo 2.3) ad assumere comportamenti corretti e trasparenti.

Il Modello, a seguito delle novelle legislative intervenute e delle modifiche dell’attività aziendale, è stato nel tempo periodicamente aggiornato ed integrato in aderenza alla realtà societaria e ai principi vigenti.

Attraverso l’adozione del Modello la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di Reato di cui al Decreto;
- diffondere in tutti i Destinatari la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico e dell'Addendum al Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Società, oltre che nei loro confronti;
- stabilire una efficiente ed equilibrata organizzazione, a seguito dell'individuazione preventiva individuare preventivamente le Aree Sensibili e Attività sensibili, con riferimento alle operazioni della Società che potrebbero comportare la realizzazione dei Reati previsti dal Decreto, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di Reati rilevanti ai sensi del Decreto, mediante la registrazione corretta e conforme alle Procedure di tutte le operazioni della Società nell'ambito delle Aree Sensibili e delle Attività sensibili, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento in seno alla Società;
- dotare l'OdV di specifici compiti e di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull'effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello medesimo,

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo Ente, per i motivi sopra menzionati Puma Italia, consapevole che tale sistema costituisca, da un lato, un'opportunità per migliorare la sua *corporate governance*, e, dall'altro, condizione per l'esimente dalla responsabilità amministrativa, ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, svolgendo un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all'integrazione del sistema attualmente esistente.

2.3 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i:

- a) componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e componenti degli organi di controllo);
- b) Dipendenti;
- c) consulenti, *partners* commerciali, collaboratori esterni e, comunque, tutti quei soggetti che, pur non appartenendo alla Società, operano, a qualsiasi titolo, in Italia e all'estero

direttamente o indirettamente in nome e/o per conto o sotto il controllo di Puma Italia o comunque nell'interesse di quest'ultima.

2.4 Elementi fondamentali del Modello

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle Attività Sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei Reati e dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei Reati ricompresi nel Decreto;
- l'identificazione dei principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di Reato previste dal Decreto, che trovano riscontro sia nel Codice Etico del Gruppo Puma e nel relativo Addendum al Codice Etico adottato da Puma Italia, sia, più in dettaglio, nel presente Modello;
- la previsione di specifici protocolli a presidio delle Attività Sensibili ritenute esposte al rischio potenziale di commissione di Reati, che trovano riscontro sia nel presente Modello sia nelle Procedure della Società;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello in favore dei Destinatari.

2.5 Codice Etico e Modello

Puma intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui opera direttamente o indirettamente.

A tale fine, la Società recepisce il Codice Etico del Gruppo Puma volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", di regole comportamentali e di valori che il Gruppo Puma riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e Dipendenti, sia da parte di tutti coloro che cooperano con la Società nel perseguimento degli obiettivi di business.

Il Codice Etico del Gruppo Puma, allegato al presente Modello, ha una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, recepite dalla Società, che sono riconosciute, accettate e condivise, dirette a diffondere una solida integrità etica e una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Inoltre, la Società adotta formalmente un proprio Addendum al Codice Etico, anch'esso allegato al Modello, definito localmente quale integrazione e ulteriore dettaglio dei principi etici e

comportamentali di riferimento per la Società, anche con riferimento alle specifiche Aree Sensibili ex D.Lgs. 231/2001.

Il presente Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico e dell'Addendum al Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di Reati previste dal Decreto medesimo (per fatti che, ove commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da Reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico del Gruppo Puma e il relativo Addendum al Codice Etico definito a livello locale richiamano i principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tali documenti acquisiscono rilevanza ai fini del Modello e costituiscono, pertanto, elementi integranti e sostanziali dello stesso.

2.6 Percorso metodologico di definizione del Modello

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'Ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società nel 2015, in occasione della prima adozione del Modello, ha formalizzato delle Procedure che regolamentano lo svolgimento delle Attività Sensibili nelle principali Aree Sensibili individuate.

La Società, pertanto, ha provveduto al recepimento del Codice Etico del Gruppo Puma e alla redazione e approvazione di un Addendum al Codice Etico, di un Modello e all'istituzione di un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico, dell'Addendum al Codice Etico, del Modello e, in generale, delle Procedure della Società, così come previsto dallo stesso D. Lgs. 231/2001.

Le fasi per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello sono state le seguenti:

- identificazione delle Aree Sensibili e, nell'ambito di queste, delle Attività sensibili (c.d. "*As-is analysis*"), mediante la raccolta e analisi della documentazione rilevante circa l'organizzazione e il funzionamento della Società (organigramma, procure, Procedure, *policies*, istruzioni operative interne e del Gruppo Puma, contratti, verbali societari ecc.) e una serie di colloqui individuali con i "soggetti-chiave" (*key officers*) responsabili dei processi decisionali e di controllo. Tali attività hanno permesso di individuare le c.d. Aree Sensibili, riepilogate nel documento "Matrice delle Attività Sensibili", che costituisce un Allegato al Modello, e i presidi di controllo sulle stesse;
- descrizione delle criticità riscontrate e individuazione delle azioni di miglioramento (c.d. "*Gap Analysis*");
- revisione e aggiornamento dell'Addendum al Codice Etico e del Modello sulla base delle fasi precedenti e delle decisioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione.

Il presente Modello è suddiviso in una "**Parte Generale**", che contiene:

- una sintesi del contenuto del D. Lgs. 231/2001;
- l'esposizione delle Aree Sensibili a rischio, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché dei processi strumentali alla commissione degli stessi;
- l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione dei suoi compiti istituzionali;
- l'organizzazione di un sistema per la segnalazione delle violazioni del Decreto e del Modello e la previsione di misure a tutela del soggetto segnalante (c.d. "Whistleblowing Policy");
- la previsione di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello e relativi Allegati nonché, in generale, delle Procedure.

Vi sono poi quattordici "**Parti Speciali**", vale a dire delle specifiche sezioni all'interno delle quali vengono analizzate le singole fattispecie di reato ed individuati appositi presidi atti ad evitare che i Reati previsti dal Decreto siano posti in essere da parte dei Destinatari del Modello.

Infine, sono previsti i "**Protocolli Operativi**", i quali individuano apposite procedure e modalità operative alle quali i Destinatari del Modello sono tenuti ad attenersi in relazione a ciascun processo sensibile.

Le Procedure applicate in Società non vengono riportate e descritte dettagliatamente nel Modello, ma si intendono integralmente qui richiamate a tutti gli effetti, facendo esse parte del sistema di organizzazione e controllo che lo stesso Modello intende, laddove necessario, migliorare e integrare.

Di conseguenza, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello, oltre ai relativi Allegati, tutte le Procedure, in qualsivoglia settore, funzione aziendale, area di attività esse trovino applicazione, che sono state implementate ed attuate dalla Società (anche in recepimento delle procedure, *policies* e istruzioni operative del Gruppo Puma).

Inoltre, in ragione del fatto che talune Attività sensibili sono (o potranno essere) svolte da soggetti appartenenti ad altre società del Gruppo Puma, sono da considerare come parte essenziale e fondamentale del Modello, in un'ottica di *compliance* integrata, anche le specifiche procedure e *policies* eventualmente adottate presso altre società del Gruppo Puma, il cui rispetto è considerato come imprescindibile per il funzionamento del presente Modello.

2.6.1 Mappatura delle Attività Sensibili

Le Attività Sensibili, in cui è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, sono riportate nella Parte Speciale del presente Modello, nonché nel documento di analisi del profilo di rischio che costituisce Allegato del Modello ("Matrice delle Attività Sensibili"), a cui si rimanda.

Sono qui sintetizzate, in considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, le famiglie di reato potenzialmente applicabili al contesto aziendale di Puma Italia:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25bis.1);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Frode in competizioni sportive (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

Si faccia riferimento alle singole sezioni della Parte Speciale del Modello per il dettaglio delle fattispecie di Reato applicabili.

2.6.2 Processi sensibili e Reati presidiati dal Modello

Sono stati altresì individuati i processi c.d. "sensibili", ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di Reato rilevanti ai fini del Decreto, e precisamente:

- 1) Gestione della vendita dei prodotti;
- 2) Acquisto di beni e servizi, consulenze e degli incarichi professionali;
- 3) Selezione, assunzione e gestione del personale;
- 4) Gestione degli omaggi, delle sponsorizzazioni e altre liberalità;
- 5) Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici e le A.A.I. anche in occasione di verifiche ispettive;
- 6) Gestione dei flussi monetari e finanziari;

- 7) Gestione della contabilità e tesoreria (fatturazione attiva e passiva);
- 8) Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli Organi di Controllo;
- 9) Gestione delle imposte dirette e indirette;
- 10) Relazioni infragruppo;
- 11) Gestione del sistema salute e sicurezza;
- 12) Gestione e amministrazione dei sistemi informatici aziendali;
- 13) Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
- 14) Gestione dei contenuti tutelati dal diritto d'autore;
- 15) Gestione delle sponsorizzazioni.

Sulla base dell'analisi svolta che ha condotto all'individuazione delle attività sopra elencate quali Attività Sensibili, la Società ha provveduto alla predisposizione e all'approvazione di quattordici Parti Speciali del Modello, vale a dire delle sezioni all'interno delle quali sono analizzate le singole fattispecie di Reato ed individuate specifiche regole di comportamento atte a limitare e ridurre il rischio che vengano posti in essere i Reati previsti dal Decreto.

Nello specifico, il Modello prevede le seguenti Parti Speciali:

Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione;

Parte Speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;

Parte Speciale C - Delitti di criminalità organizzata;

Parte Speciale D – Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

Parte Speciale E - Delitti contro l'industria e il commercio;

Parte Speciale F - Reati Societari;

Parte Speciale G - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Parte Speciale H - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;

Parte Speciale I – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

Parte Speciale L - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

Parte Speciale M - Reati Ambientali;

Parte Speciale N - Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

Parte Speciale O - Frode in competizioni sportive;

Parte Speciale P - Reati tributari.

2.6.3 Reati previsti dal Decreto per i quali non è stata prevista una specifica Parte Speciale

Per quanto riguarda gli altri Reati presupposto previsti dal Decreto, si è ritenuto che l'attività di Puma Italia non presenti profili di alto rischio o tali, comunque, da far ritenere ragionevolmente probabile la commissione di un Reato e, pertanto, la previsione di una specifica Parte Speciale, in quanto comportamenti estranei alla normale attività della Società per come attualmente condotta.

La Società, quindi, alla luce dell'analisi dei rischi effettuata, ha ritenuto adeguata, quale misura preventiva per i Reati non specificamente previsti da un'apposita Parte Speciale, l'osservanza (oltre che dei principi generali qui presenti) del Codice Etico, dell'Addendum al Codice Etico e del Codice di Condotta, nonché delle Procedure.

In ogni caso, nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto oppure nel caso di mutamenti dell'organizzazione interna e dell'operatività della Società, è attribuito al Consiglio di Amministrazione il potere di integrare il presente Modello.

2.6.4 Protocolli Operativi

All'esito dell'avvenuta identificazione delle Attività Sensibili, Puma Italia, attenta alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali e, in particolare, di prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha adottato dei protocolli operativi di comportamento (di seguito, i "**Protocolli Operativi**"), a presidio dei processi di rischio individuati nel presente Modello.

Detti Protocolli Operativi, rientranti nelle Procedure della Società e allegati al Modello, contengono in sostanza la disciplina ritenuta più idonea a governare i profili di rischio individuati, declinando un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività aziendale e del relativo sistema di controllo.

Allo scopo di consentire il controllo *ex ante* nonché la ricostruzione *ex post* di ciascun processo decisionale aziendale e delle relative fasi, i Protocolli Operativi contemplano specifici e omogenei principi il cui rispetto deve essere garantito nello svolgimento delle attività aziendali e, segnatamente:

- Principio di legalità;
- Principi di obiettività, coerenza e completezza;
- Principio di segregazione dei compiti;
- Principi di documentabilità, tracciabilità e verificabilità.

In ottica di raccordo con il complessivo sistema di controllo interno, i Protocolli Operativi possono inoltre contenere, come applicabili, riferimenti ad altre Procedure relative allo specifico ambito da essi regolato, in cui sono declinate modalità operative di maggior dettaglio.

Ciascun Protocollo Operativo costituisce regola di condotta aziendale e forma parte essenziale del presente Modello.

2.6.5 Sistema di controllo interno

Nella predisposizione del Modello la Società ha tenuto conto del complessivo sistema di controllo interno esistente, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici Reati previsti dal Decreto nelle Aree Sensibili identificate.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico, l'Addendum al Codice Etico, il Codice di Condotta (come individuato a livello documentale nel paragrafo dedicato del presente Modello);
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- i sopra menzionati Protocolli Operativi e, in generale, le Procedure;
- le norme inerenti al sistema amministrativo, contabile, finanziario, di reporting interno e di gruppo;
- la comunicazione ai Dipendenti, l'informazione e la formazione dello stesso;
- il sistema disciplinare di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (il "CCNL") applicati ai Dipendenti;
- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

L'attuale sistema di controllo interno di Puma Italia, attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed attività della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed veritiere a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema di controllo interno vi sono i seguenti principi:

-
- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
 - nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (cosiddetta segregazione dei compiti);
 - il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.
 - i poteri autorizzativi devono essere definiti in maniera coerente con le responsabilità assegnate;

Le informazioni rilevanti ai fini del Decreto e del Modello devono essere debitamente comunicate all'Organismo di Vigilanza. Inoltre, anche in ragione dell'appartenenza della Società al Gruppo Puma e degli ulteriori obblighi di *compliance* che ciò comporta anche in aggiunta a quanto previsto dal Decreto, il sistema dei controlli interno di Puma Italia prevede una condivisione delle informazioni rilevanti tra i vari soggetti interessati a livello locale e di Gruppo (in particolare, Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Società di Revisione, Puma *Group Compliance Team*), mediante specifici meccanismi di coordinamento e collaborazione.

La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni, è rimessa a ciascuna Direzione/Funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente nella Società prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole direzioni/funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti.

3 Organismo di Vigilanza

3.1 Premessa

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, proponendone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che tale organismo svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio di Amministrazione stesso e con i singoli responsabili delle direzioni/funzioni. L'OdV è indipendente e autonomo rispetto agli altri organi sociali. Non ha compiti operativi e riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione.

La Società, conseguentemente, ha proceduto alle attività di verifica e di selezione necessarie all'individuazione dei soggetti più idonei a far parte dell'OdV, in quanto in possesso delle caratteristiche e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 231/01, dalle Linee Guida, dalla migliore dottrina e dagli orientamenti giurisprudenziali.

In particolare, i criteri di scelta seguiti nell'individuazione dei componenti dell'OdV hanno tenuto in considerazione l'idoneità di tale organo ad assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa della Società.

In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione di Puma Italia ritiene opportuno e coerente che l'Organismo di Vigilanza della Società abbia struttura collegiale e sia composto da 3 membri.

Il Consiglio di Amministrazione, nella delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza, approva il compenso spettante all'OdV nonché una dotazione adeguata di risorse finanziarie (cd. *budget* dell'OdV), della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.). Ai componenti dell'OdV spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

Ove si opti per la nomina di membri esclusivamente esterni, potrà essere costituita una segreteria tecnica mediante l'individuazione di un referente interno alla Società incaricato ai fini del Decreto che assicuri un costante flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza garantendone la continuità di azione ovvero potranno essere nominati soggetti interni alla Società quali membri consultivi dell'Organismo di Vigilanza senza diritto di voto.

L'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento interno, che prevede, tra l'altro, la calendarizzazione delle attività di controllo, con indicazione dei criteri e delle procedure di analisi, le modalità di convocazione delle riunioni e la relativa verbalizzazione, le modalità di votazione e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV. Le attività di verifica dell'OdV sono verbalizzate in apposito libro tenuto a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso e da quest'ultimo custodito.

In particolare, la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, in ossequio a quanto richiesto dal D. Lgs. 231/2001 e delle Linee Guida di Confindustria, è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
 - le attività di controllo poste in essere dall'OdV non devono essere sottoposte ad alcuna forma di interferenza da parte dei soggetti interni della Società;
 - riporta direttamente al Consiglio d'Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente all'Assemblea dei Soci e al Collegio Sindacale;
 - allo stesso non sono attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni e attività esecutive al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività;
 - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza vengono definite e adottate dallo stesso Organismo che provvede alla redazione di un proprio Regolamento.

- **professionalità**, in quanto i membri dell'OdV devono possedere specifiche competenze professionali sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche;

- **continuità d'azione**, in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organismo *ad hoc* dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ; si tratta di una struttura riferibile alla Società in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Resta fermo che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto sull'organo dirigente ricade la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello. Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organismo e struttura aziendale.

Infatti, i membri dell'OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Nell'adempimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi, sotto la propria responsabilità e sorveglianza, di tutte le strutture della Società nonché di consulenti esterni (i quali dovranno, in ogni caso, riferire sempre i risultati del loro operato all'OdV).

3.2 Durata in carica, decadenza e revoca

I componenti dell'Organismo di Vigilanza durano in carica per un periodo di tre anni secondo quanto stabilito nella delibera di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione, salvo eventuali cause di decadenza, revoca o dimissioni. I membri sono in ogni caso rieleggibili. Essi sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore.

Possano essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza Dipendenti della Società (purché privi di ruoli operativi) e professionisti esterni.

Al fine di garantire l'onorabilità e assenza di conflitti di interesse dell'OdV, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominati decadano:

- a) l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società;
- c) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di società controllanti o di società controllate;
- d) i soggetti che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano da rapporti che oggettivamente ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- e) i soggetti che si trovano in conflitto di interesse, anche potenziale, con la Società, tale da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- f) i soggetti titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare un'influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- g) i soggetti con funzioni di amministrazione, con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società nell'ambito delle Aree Sensibili e Attività sensibili;
- h) i soggetti con funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a procedure concorsuali.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, i componenti dell'Organismo in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione con raccomandata A.R. ovvero via PEC. In caso di cessazione, per qualsiasi motivo, dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sostituzione, con apposita delibera, del componente dell'OdV uscente, il quale sarà, comunque, tenuto ad esercitare tutte le funzioni previste dalla legge o dal Modello fino all'ingresso del soggetto che verrà nominato dal Consiglio di Amministrazione in sua sostituzione. I componenti dell'Organismo di Vigilanza nominati in sostituzione durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- verificare e monitorare il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e adeguatezza del Modello in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati ricompresi nel D.Lgs. 231/01;
- vigilare sul rispetto del Modello e relativi Allegati nonché delle Procedure della Società e rilevare eventuali scostamenti rispetto ai comportamenti prescritti che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e alle criticità riscontrate;
- sollecitare l'aggiornamento costante del Modello, formulando proposte in tal senso al Consiglio di Amministrazione al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia e comunque nei casi di: i) rilevanti modificazioni dell'assetto interno della Società, delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento; ii) modifiche normative; iii) significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare la diffusione, la conoscenza, la comprensione e l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, promuovendo e monitorando tutte le necessarie attività di formazione e informazione dei Destinatari (anche mediante l'intervento di consulenti esterni);

-
- effettuare verifiche sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili;
 - della Società;
 - verificare l'effettiva implementazione e il funzionamento del c.d. sistema di segnalazione di illeciti, così come previsto dalla Legge 179/2017 e dall'art. 6 del Decreto, ed esaminare eventuali segnalazioni ricevute, promuovendo la conduzione delle indagini interne necessarie per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello e relativi Allegati nonché delle Procedure;
 - segnalare tempestivamente eventuali violazioni del Modello e relativi Allegati nonché delle Procedure e proporre al Consiglio di Amministrazione l'irrogazione di eventuali sanzioni;
 - assicurare i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
 - disciplinare il proprio funzionamento con un regolamento che preveda, tra l'altro, il calendario dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi;
 - conservare la documentazione trasmessa dagli uffici coinvolti nelle Attività Sensibili e quella relativa all'attività di controllo svolta nelle Aree Sensibili descritte nelle Parti Speciali del Modello;
 - coordinarsi con i responsabili della sicurezza affinché i controlli ai sensi del D. Lgs. 231/2001 siano correttamente integrati con i controlli predisposti ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e della normativa vigente in materia di salute e sicurezza del lavoro nonché, in generale, promuovere meccanismi di coordinamento con gli altri sistemi di prevenzione e gestione del rischio eventualmente implementati dalla Società e dal Gruppo Puma;
 - verificare l'effettiva attuazione dell'impianto sanzionatorio nel caso in cui vengano accertate violazioni delle prescrizioni del Modello e relativi Allegati nonché delle Procedure della Società;
 - eseguire attività di follow up, ossia di verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
 - coordinarsi e collaborare con le direzioni/funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle Attività Sensibili;
 - verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica, cassetta postale per segnalazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree Sensibili;

- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte degli amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa, in quest'ultimo caso informandone anche l'Amministratore Delegato (in qualità di soggetto deputato all'esercizio del potere disciplinare e sanzionatorio) laddove non direttamente coinvolto nella segnalazione;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione;
- assicurare i necessari flussi informativi con gli altri organi di controllo della Società e con il *Puma Group Compliance Team*, con cadenza almeno annuale;
- predisporre adeguata evidenza documentale degli incontri con gli organi societari;
- curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione relativa alle attività svolte.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle direzioni e dalle funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni informazione o documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle direzioni/funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente i documenti, le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo di Vigilanza nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo di Vigilanza delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente del Consiglio di Amministrazione.

3.4 Flussi informativi

3.4.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza agli organi sociali

L'OdV riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli organi sociali con le seguenti modalità:

- nei confronti del Consiglio di Amministrazione, attraverso una informativa semestrale in seno alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e una relazione annuale scritta, da trasmettersi anche al Collegio Sindacale, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo di Vigilanza stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello;
- su base continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato, attraverso un'informativa in merito ad attività svolte dall'Organismo caratterizzate da particolare significatività, ed eventuali rilievi emersi nel corso delle stesse;
- all'occorrenza, nei confronti del Collegio Sindacale, ove ne ravvisi la necessità, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione nonché, in generale, in relazione a carenze riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, in qualsiasi momento, potrà essere convocato sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, potrà richiedere a tali organi di essere sentito qualora ravveda l'opportunità di riferire su questioni inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello o in relazione a specifiche problematiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

Con cadenza almeno annuale, l'Organismo di Vigilanza organizzerà uno scambio di informazioni con gli altri organi di controllo nonché con il Puma *Group Compliance Team* circa le verifiche svolte e eventuali rilievi riscontrati nelle rispettive aree di controllo, con particolare riferimento a carenze e violazioni che presentino rilevanza ai fini del Decreto.

Gli incontri tra l'OdV e gli altri organi sociali dovranno essere oggetto di verbalizzazione e la relativa documentazione sarà conservata a cura dell'OdV stesso.

3.4.2 Flussi informativi dalla Società a favore dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/01 dispone che il Modello adottato debba prevedere l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle Attività Sensibili, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un Reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente all'indirizzo e-mail odv-it@puma.com, le seguenti informazioni:

- su base periodica, la reportistica e la documentazione individuata all'interno di apposita *Tabella riepilogativa dei Flussi Informativi*, condivisa dall'OdV con la Società e suscettibile di evoluzione nel tempo, secondo le modalità e le tempistiche ivi definite;
- le informazioni, i dati, le notizie e i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle Procedure ;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e formalmente richiesti alle singole funzioni;
- le risultanze di eventuali *assessment* ovvero audit interni (anche in relazione all'ottenimento di eventuali certificazioni di qualità) o condotti dal Gruppo Puma aventi rilevanza ai fini del Decreto;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello nelle Aree Sensibili, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- al verificarsi del presupposto, ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello, nonché specifiche fattispecie di Reato (c.d. segnalazioni).

Oltre ai flussi informativi periodici, l'OdV deve essere informato in merito ad eventuali elementi di criticità emersi nell'applicazione del presente Modello.

In particolare, devono essere trasmesse obbligatoriamente all'OdV le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini in ambito aziendale, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti ovvero dai quali risulti la commissione, anche solo potenziale, di tali Reati e comunque la violazione del presente Modello, dei relativi Allegati e/o delle Procedure;

-
- richieste di assistenza legale inoltrate in caso di avvio di procedimento giudiziario per Reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
 - modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
 - gli esiti di eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza nei casi di accertata violazione del Modello e relativi Allegati nonché delle Procedure della Società, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello e relativi Allegati nonché delle Procedure della Società, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
 - segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime e, in ogni caso, qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni) occorsi a Dipendenti e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
 - presunte violazioni del Modello e relativi Allegati nonché delle Procedure della Società;
 - ogni eventuale anomalia o irregolarità riscontrata nell'attività di verifica delle fatture emesse o ricevute dalla Società;
 - variazioni dell'organigramma aziendale e del sistema di deleghe e procure.

I report predisposti e inviati all'Organismo di Vigilanza devono essere sottoscritti dal responsabile della funzione aziendale che l'ha predisposto che, in tal modo, si assume la responsabilità di quanto ivi indicato.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza - e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza medesimo in un apposito archivio, salvo diverse previsioni legislative.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono adempiere al loro incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico, dalla natura dell'attività esercitata e dalle loro specifiche competenze. Essi sono inoltre tenuti al più stretto riserbo ed al segreto professionale relativamente alle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'espletamento dell'incarico al fine di evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate all'esterno.

4 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Oltre ai flussi informativi periodici di cui al paragrafo precedente, i Destinatari devono tempestivamente riferire all'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della procedura *infra* descritta, ogni informazione relativa a comportamenti che, in buona fede, ritengono che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure, nonché specifiche fattispecie di Reato.

Con specifico riferimento ai Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico e dell'Addendum al Codice Etico.

Si prevede che nella maggioranza dei casi il proprio referente gerarchico sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i referenti gerarchici devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza.

Sono, inoltre, istituiti specifici canali dedicati alla comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistenti in un indirizzo di posta elettronica (odv-it@puma.com) ed in una cassetta postale posizionata presso la sede da utilizzare per le segnalazioni cartacee, noti ai Dipendenti, ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza, così da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La Società si è, inoltre, dotata di un ulteriore canale di segnalazione da parte dei Dipendenti consistente nella piattaforma informatica di cui al successivo paragrafo 4.2 gestita a livello di Gruppo Puma e che, con modalità informatiche, è idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'OdV che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

A tal fine l'OdV può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e del Gruppo Puma.

In particolare, nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione deve:

- esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria, anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti;

- informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni relative all'indagine;
- redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto.

Qualora la segnalazione chiami potenzialmente in causa la responsabilità (diretta o indiretta) di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero della funzione cui detto componente è preposto (nel caso di membro interno), l'OdV procede alle valutazioni di cui sopra sentito l'interessato, ma con l'esclusione di quest'ultimo dal processo valutativo e decisionale.

Le segnalazioni dovranno essere formulate in maniera circostanziata, in forma scritta nonché fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti che dovranno essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, affinché questi possa procedere alle dovute verifiche e all'accertamento della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute, essendo inteso che esso non accoglierà segnalazioni generiche e/o non attinenti a condotte rilevanti ai fini del Decreto. L'Organismo di Vigilanza potrà, di concerto con la Società o il Gruppo Puma, altresì accogliere segnalazioni relative ad altre ed ulteriori normative e regolamentazioni (quali, a titolo esemplificativo, normative derivanti da certificazioni ovvero applicabili a livello di Gruppo Puma), le quali saranno trasmesse agli organi competenti della Società o del Gruppo Puma, secondo le modalità procedurali con essi definite.

Ai fini del presente paragrafo, la segnalazione deve contenere:

- una descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il segnalante è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- indicazione se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- indicazione della specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

- L'applicazione delle tutele qui indicate è limitata ai casi in cui il segnalante sia in buona fede e ragionevolmente creda si sia verificato, ovvero si stia verificando o sia probabile che si

verificati, una condanna illecita, con particolare riferimento a violazioni delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure.

Coloro che – con dolo o colpa grave – effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate non avranno diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e saranno soggetti, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 5 della Parte Generale del Modello.

Qualora, all’esito dell’istruttoria, ove gestita direttamente dall’Organismo di Vigilanza,, la segnalazione risultasse fondata, l’OdV, tenuto conto della natura della violazione, provvederà:

- a invitare il Consiglio di Amministrazione a presentare formale denuncia all’Autorità Giudiziaria competente, ove ne sussistano i presupposti;
- a comunicare l’esito dell’accertamento al Consiglio d’Amministrazione della Società affinché provveda all’adozione dei provvedimenti di competenza a tutela della Società, incluso, sussistendone i presupposti, l’esercizio dell’azione disciplinare.

4.1 Obblighi di riservatezza sull’identità del segnalante (c.d. whistleblower)

La riservatezza dell’identità del segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo nei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e/o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale o dell’art. 2043 c.c. e fatti salvi gli ordini legittimi delle autorità.

L’identità del segnalante, pertanto, non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell’obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall’ordinamento.

Segnalazioni anonime verranno prese in considerazione solo se adeguatamente documentate o circostanziate, in base alla gravità e verosimiglianza in merito alla fondatezza della questione sollevata.

4.2 Divieto di discriminazione nei confronti del segnalante

Nei confronti del Dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta (quali, a mero titolo di esempio, licenziamento, retrocessione, mancata promozione, sospensione, molestie, trattamenti svantaggiosi o iniqui, mutamento di funzioni, riduzione dello stipendio, cambiamento del luogo di lavoro, modifiche dell’orario di lavoro), avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell’art. 2103 del Codice Civile, 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.

In ogni caso, atti o comportamenti discriminatori nei confronti dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni possono essere denunciati all'Ispezzione Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dagli stessi segnalanti, anche dall'organizzazione sindacale indicata dai medesimi.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 5 della Parte Generale del Modello.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata potrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

4.3 Whistleblowing: piattaforma "Speak Up" del Gruppo Puma

Il Gruppo Puma ha adottato una piattaforma informatica, denominata "Speak Up", per l'inoltro di segnalazioni circa irregolarità o illeciti contrari al Codice Etico di Gruppo ovvero alle normative vigenti, come ad esempio furti, frodi, episodi di corruzione, violazioni delle regole della concorrenza e del libero mercato, irregolarità nel trattamento dei dati personali, molestie e gravi ipotesi di conflitto di interesse.

Tutti i Dipendenti delle Società del Gruppo Puma possono accedere alla piattaforma tramite il sito puma.integrityline.org e trasmettere la propria segnalazione all'indirizzo compliance@puma.com. Ulteriori informazioni sulle modalità di invio e gestione della segnalazione e sul funzionamento del sistema "Speak Up", sono disponibili all'interno della piattaforma.

I Dipendenti di Puma Italia possono utilizzare tale canale anche per trasmettere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati ai sensi del Decreto o comunque a comportamenti non in linea con il Modello e relativi Allegati nonché con le singole Procedure della Società.

In aderenza alla policy di *whistleblowing* "Speak Up", i Dipendenti di Puma Italia sono tenuti a segnalare ogni sospetto di possibili o potenziali atti illeciti secondo quanto previsto dalla normativa penale italiana (Codice Penale, leggi speciali e D. Lgs. 231/01) al proprio Responsabile di funzione, al Responsabile People&Organization oppure al Responsabile *Compliance* locale o al *Chief Compliance Officer* di Gruppo.

Ogni segnalazione sarà, dunque, oggetto di investigazione secondo quanto previsto dalla policy di *whistleblowing* "Speak Up": in particolare, verranno garantite sempre la riservatezza del segnalante e l'assenza di ritorsioni nei confronti di soggetti che abbiano effettuato segnalazioni in buona fede. In ogni caso, la Società procederà al trattamento dei dati nella piena osservanza della normativa sulla privacy.

Nelle ipotesi in cui venga inoltrata una segnalazione, questa sarà ricevuta dal Puma *Group Compliance Team*, che provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza, il quale, sempre che non sia indagato un proprio membro, sarà invitato a partecipare alle indagini, in qualità di investigatore principale o in qualità di membro del team di investigazione con anche il coinvolgimento, a seconda dei casi, del Responsabile People&Organization, del Responsabile Compliance locale o del *Chief Compliance Officer* del Gruppo Puma. Al termine delle indagini, il team di investigazione (incluso anche l'Organismo di Vigilanza) dovrà presentare la propria relazione sulle verifiche espletate al Consiglio di Amministrazione di Puma Italia, che, in collaborazione con il *Chief Compliance Officer* di Gruppo, sarà responsabile per la determinazione e l'espletamento delle azioni da intraprendere.

4.4 Segnalazioni da parte di Soggetti Terzi

I Soggetti Terzi potranno inviare segnalazioni all'OdV di Puma Italia via mail all'indirizzo: odv-it@puma.com.

La Società garantisce ai Soggetti Terzi che essi non subiranno alcuna conseguenza in ragione della loro eventuale attività di segnalazione e che, in nessun modo, questa potrà pregiudicare la continuazione del rapporto contrattuale in essere.

4.5 Coordinamento tra gli organi di controllo

Gli organi di controllo coinvolti nella gestione segnalazioni ricevute tramite i diversi canali indicati ai paragrafi che precedono si relazioneranno su base continuativa con riferimento alle informazioni, segnalazioni e report che eventualmente dovessero ricevere o che dovessero acquisire.

In particolare, il Puma *Group Compliance Team* e l'OdV provvederanno a comunicarsi tempestivamente l'un l'altro ogni segnalazione ricevuta (indipendentemente dalla modalità e dal canale utilizzato dal segnalante) inerente alla Società.

Il Puma *Group Compliance Team* e l'OdV si consulteranno al fine di verificare, caso per caso, quale dei due organi abbia la competenza ad intervenire nelle singole questioni ad essi segnalate o sulle quali abbiano acquisito informazioni.

Nel caso in cui la singola problematica rientri nella sfera di competenza di entrambi gli organismi, essi coordineranno le rispettive attività al fine di promuovere un'azione comune, senza che, peraltro, ciò rappresenti un limite o vincolo alla reciproca autonomia ed indipendenza.

5 Sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di Reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni erogabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- a. comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure della Società;
- b. comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure della Società, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

5.1 Sanzioni per il personale dipendente

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (CCNL del commercio per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi), sia con riguardo alle sanzioni che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte dei Dipendenti (non aventi qualifica dirigenziale) - delle disposizioni del Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 cod. civ. ed illecito disciplinare.

La violazione da parte del personale dipendente (non dirigenziale) delle norme del presente Modello (da intendersi comprensivo anche degli obblighi di cui all'art. 20 del D. Lgs. 81/2008) e/o relativi Allegati e/o delle Procedure della Società può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura fissata dalla legge e dalle norme contrattuali

collettive, di provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Al personale dipendente in posizione non dirigenziale possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si precisa che:

- incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il Dipendente che:
 - violi le disposizioni contenute nel Modello e/o relativi Allegati e/o le Procedure della Società, o comunque adottati, nello svolgimento di attività nelle Aree Sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e/o relativi Allegati e/o nelle Procedure della Società, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;
- incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il Dipendente che:
 - adottati, nello svolgimento delle attività nelle Aree Sensibili, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello e/o relativi Allegati e/o nelle Procedure della Società, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;
 - adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle Aree Sensibili, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e/o relativi Allegati e/o con le Procedure della Società, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;

- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del Dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

L'OdV monitorerà l'applicazione e l'efficacia del sistema disciplinare qui descritto.

5.2 Sanzioni per i Dipendenti con la qualifica di dirigenti

L'inosservanza da parte dei dirigenti delle disposizioni del Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure della Società, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 della Legge 300/1970 e delle specifiche disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (CCNL del commercio per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi).

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni da valutarsi secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare anche alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali:

- multa;
- sospensione dal lavoro;
- risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza (anche laddove, per imperizia o negligenza, il dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello e/o relativi Allegati e/o delle Procedure o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto), potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

Qualora sia applicata una sanzione disciplinare ad un dirigente munito anche di poteri, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'opportunità di applicare anche l'ulteriore misura consistente nella revoca della procura e/o della delega.

5.3 Sanzioni per i Soggetti Terzi

L'inosservanza da parte dei Soggetti Terzi delle disposizioni Modello e/o dei relativi Allegati, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione nei confronti della Società delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

5.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello e/o relativi Allegati e/o delle Procedure da parte di uno o più degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'Assemblea dei soci, per il tramite del Collegio Sindacale, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa. Ferme eventuali azioni di responsabilità, le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea dei soci.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e/o dei relativi Allegati e/o delle Procedure.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o uno degli altri amministratori dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca dell'incarico.

5.5 Misure nei confronti del Collegio Sindacale e/o della Società di Revisione

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, o di uno o più revisori, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile. Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura

dell'incarico l'organo di controllo (Collegio Sindacale/Società di Revisione) abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello e relativi Allegati e/o delle Procedure o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

5.6 Misure nei casi di violazione delle prescrizioni a tutela del segnalante

In ragione di quanto previsto al comma 2-*bis*, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste al paragrafo 4.2 del presente Modello e/o nel caso in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 5.1;
- 2) dei dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 5.2;
- 3) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al paragrafo 5.3;
- 4) degli amministratori: si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 5.4;
- 5) dell'organo di controllo (Collegio Sindacale/Società di Revisione): si applicheranno le previsioni previste dal paragrafo 5.5;
- 6) dei componenti dell'Organismo di Vigilanza: si applicheranno le misure previste al paragrafo 3.2.

6 Diffusione del Modello e formazione

6.1 Diffusione del Modello all'interno della Società

La Società, in coordinamento con l'OdV, promuove iniziative idonee alla diffusione del Modello e relativi Allegati per una sua capillare conoscenza ed applicazione all'interno della Società.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione del contenuto del Modello e relativi Allegati al suo interno.

La notizia dell'adozione del Modello è resa pubblica con idonee modalità.

In particolare, l'informativa ai Dipendenti in merito al presente Modello potrà essere effettuata tramite una o più delle seguenti iniziative:

- consegna materiale di una copia del presente Modello (ivi inclusi i suoi allegati) con contestuale richiesta di sottoscrizione di una dichiarazione attestante il ricevimento del documento;
- inserimento del Modello e dei relativi Allegati e specifica affissione del codice disciplinare in bacheche posizionate in locali aziendali ovvero in altri spazi (anche virtuali) che siano accessibili a tutti;
- inserimento del Modello e dei relativi Allegati sull'intranet aziendale;
- e-mails informative, anche ai fini dell'invio dell'aggiornamento periodico del Modello e relativi Allegati (nonché delle Procedure).

6.2 Diffusione del Modello e informativa ai Soggetti Terzi

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza dei principi del Modello, del Codice Etico, dell'Addendum al Codice Etico e del Codice di Condotta anche tra i Soggetti Terzi.

A questo scopo, la Società, in stretta cooperazione con l'OdV e le eventuali funzioni interessate, provvederà a definire un'informativa specifica e a curare la diffusione dei principi del Modello, del Codice Etico e dell'Addendum al Codice Etico e del Codice di Condotta presso i Soggetti Terzi, posto che anch'essi sono tenuti ad assumere comportamenti conformi alla normativa e tali da non comportare o indurre ad una violazione del Modello, del Codice Etico, dell'Addendum al Codice Etico e del Codice di Condotta da parte della Società.

La Società, previa proposta dell'OdV, potrà, inoltre:

- fornire ai Soggetti Terzi adeguate informative sulle prescrizioni indicate nel Modello e relativi Allegati;
- inserire nei contratti con i Soggetti Terzi clausole contrattuali tese ad assicurare il rispetto dei principi del Modello e relativi Allegati.

In particolare, a tale ultimo riguardo, potrà essere espressamente prevista per la Società la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi in violazione dei principi contenuti nei suddetti documenti che inducano la Società stessa a violare le previsioni del Modello e/o del Decreto.

6.3 Corsi di formazione

Per un efficace funzionamento del Modello, la formazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti è gestita dalla Società in stretta cooperazione con l'OdV.

I corsi di formazione hanno ad oggetto il Modello e relativi Allegati nonché altre tematiche che possono avere rilevanza ai fini del Decreto.

La partecipazione ai corsi di formazione è monitorata attraverso sistemi di rilevazione delle presenze.

A seconda del tipo di formazione, ai partecipanti possono essere somministrati dei test finalizzati a valutare il grado di apprendimento conseguito e ad orientare ulteriori interventi formativi.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutto il personale in servizio presso la Società. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste nel sistema disciplinare.

La Società, infine, garantisce un'attività formativa in caso di modifiche e/o aggiornamenti del Modello e/o delle previsioni del Decreto nell'ambito delle attività formative.

7 Adozione e aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello (e dell'Addendum al Codice Etico) compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

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 previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello (e dell'Addendum al Codice Etico), facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello (e dell'Addendum al Codice Etico).

In ogni caso il Modello (e l'Addendum al Codice Etico) deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e comunque previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza a fronte di:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni del Modello (e dell'Addendum al Codice Etico nonché delle Procedure) che ne abbiano dimostrata l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello (e dei relativi Allegati) devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza. I Protocolli Operativi (e, in generale, le Procedure) adottati in attuazione del presente Modello sono modificati a cura delle funzioni aziendali competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni ai Protocolli Operativi (e, in generale, delle Procedure) necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento dei Protocolli Operativi esistenti e dell'implementazione di nuovi.