

**Papalini S.p.A.**

Via Paolo Borsellino n. 9  
61032 Fano (PU)



# **Modello Organizzativo ex D.LGS 231/01 della ditta Papalini S.p.A.**

**Parte Generale**

## Indice delle revisioni

Indice rev.	Data	Motivo	Paragrafi revisionati
00	26/02/2013	Prima emissione	-
01	12/03/2015	Per esclusione sede Varese ed inclusione sede Venezia	2.1
02	02/02/2016	Cambio societario	Tutti
03	Ott 2016	Inclusione reati ambientali e nuovi reati contro la Pubblica Amministrazione	1.1, 1.3, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 2.4, 2.6, 2.8, 4.2.3, 4.3, 5.2
04	Nov 2017	Revisione generale	Tutti
05	Febbraio 2021	Revisione generale e Inclusione reati societari e tributari	Tutti

## Sommario

<b>Capitolo 1</b> .....	4
La responsabilità penale degli enti.....	4
1.1 - Premessa .....	4
1.2 - La responsabilità penale degli enti ex D.Lgs. 231/01 .....	4
1.3 - I reati presupposto .....	5
1.4 - I destinatari del modello .....	8
1.5 - Gli obiettivi del Modello.....	8
1.6 - L’adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa.....	9
1.7 - Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 .....	10
1.8 - Responsabilità penale - l’interesse o il vantaggio.....	10
1.9 - L’organismo di Vigilanza.....	12
<b>Capitolo 2</b> .....	13
La ditta Papalini S.p.A. ....	13
2.1 – L’azienda che adotta il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 .....	13
2.2 – Organigramma funzionale.....	17
2.3 - Regolamento Aziendale .....	17
2.4 - Certificazioni e linee guida adottate .....	18
2.5 - Rating di legalità.....	18
2.6 - Coperture assicurative .....	19
2.7 - Organizzazione per l’attuazione del modello ex D.Lgs. 231/01.....	19
2.8 - L’initial risk assessment.....	20
2.9 - Il Sistema di Gestione di Papalini S.p.A. ....	20
2.10 - Il processo decisionale .....	20
2.10 - Il Codice Etico .....	21
<b>Capitolo 3</b> .....	22
I reati presupposto di interesse .....	22
3.1 - I reati ex art. 25 septies D. Lgs. 231/01 .....	22
3.2 – Altre tipologie di reati oggetto di prevenzione .....	24
<b>Capitolo 4</b> .....	25
Protocolli di controllo e gestione aziendale.....	25
4.1 - Sistemi di Gestione.....	25
4.1.1 - Manuale Integrato per i Sistemi di Gestione .....	25
4.1.2 – Procedure aziendali.....	25

4.2 - Gestione dei servizi informatici.....	25
4.3 - I controlli dell’OdV.....	26
<b>Capitolo 5</b> .....	28
Organismo di vigilanza .....	28
5.1 - Natura e caratteristiche dell’organismo di vigilanza .....	28
5.2 - Identificazione dell’Organismo di Vigilanza .....	29
5.3 - Nomina, revoca, cause di decadenza .....	29
5.4 - Funzioni e Poteri.....	31
5.5 - Flussi informativi verso l’organismo di vigilanza.....	32
5.6 - Trasmissione e valutazione dei Flussi informativi.....	34
5.7 - Reporting dell’organismo di vigilanza verso il Vertice aziendale.....	35
5.8 - Raccolta e conservazione delle informazioni.....	35
5.9 - Statuto dell’Organismo di Vigilanza .....	35
<b>Capitolo 6</b> .....	36
Formazione.....	36
6.1 - Impegni e comunicazione nei confronti del personale.....	36
6.2 - Formazione.....	36
6.3 - Impegni per i membri degli Organi Sociali .....	36
6.4 - Informativa a collaboratori e interlocutori .....	37
<b>Capitolo 7</b> .....	38
Approvazione e revisione del modello.....	38
7.1 - Approvazione del modello .....	38
7.2 - Revisione del Modello.....	38
7.3 - Approvazione dei protocolli richiamati.....	38
<b>Capitolo 8</b> .....	39
Allegati.....	39

## Capitolo 1

### La responsabilità penale degli enti

#### 1.1 - Premessa

Papalini S.p.a., considerando il settore nel quale opera e in particolare:

- i continui contatti che intrattiene con la Pubblica Amministrazione,
- la tutela ed il rispetto che ha e deve avere per l'ambiente,
- il mantenimento e la conservazione del patrimonio umano,

ha ritenuto opportuno adottare, sia al suo interno, sia nei rapporti con i terzi, un insieme di regole comportamentali che riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed una forte sensibilità alle leggi ed alle regole comportamentali.

In tale contesto, Papalini S.p.a. promuove una serie di principi ai quali conforma la propria attività di impresa, dei rispettivi dipendenti e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, cooperano con la Società per lo svolgimento delle attività aziendali e che contengono le regole comportamentali che tali soggetti sono tenuti ad osservare.

Tali principi sono analiticamente espressi nel Codice Etico e regolamentati nel Modello Organizzativo, di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

Papalini S.p.a. è consapevole che l'adozione del Modello e del Codice Etico, che enuncino in modo chiaro e trasparente l'insieme dei valori ai quali si ispira nel raggiungimento degli obiettivi di business, è di importanza centrale per il corretto svolgimento delle rispettive attività.

Il Codice Etico costituisce, inoltre, un elemento di supporto del Modello di organizzazione, gestione e controllo che Papalini S.p.a. è chiamata ad adottare, ai sensi e per gli effetti del Decreto, per la prevenzione degli illeciti previsti nel Decreto stesso.

#### 1.2 - La responsabilità penale degli enti ex D.Lgs. 231/01

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* (di seguito anche "il Decreto"), si è inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles della Comunità Europea del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione, la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., detti anche solamente "Enti") per alcune fattispecie di reato commesse, nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi Enti, da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato. Quanto ai Reati societari sanzionati dal Decreto, è sufficiente che vi sia l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto un profitto dalla commissione dell'illecito.

Prima dell'entrata in vigore del Decreto, il principio di personalità della responsabilità penale posto dall'art. 27 Cost. precludeva la possibilità di giudicare ed eventualmente condannare in sede penale gli Enti in relazione a reati commessi nel loro interesse, potendo sussistere soltanto una responsabilità solidale in sede civile per il danno eventualmente cagionato dal proprio dipendente ovvero per l'obbligazione civile derivante dalla condanna al pagamento della multa o dell'ammenda del dipendente in caso di sua insolvenza (artt. 196 e 197 c.p.p.).

### 1.3 - I reati presupposto

In base al D.Lgs. 231/01, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal capo I Sezione III del D.Lgs. 231/01, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso della legge n. 146/2006 (reati "Transnazionali").

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/01 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01)<sup>1</sup>;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (richiamati dall'art. 24-bis D.Lgs. 231/01)<sup>2</sup>;
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-ter D.Lgs. 231/01)<sup>3</sup>;
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, richiamati dall'art. 25-bis D.Lgs. 231/01)<sup>4</sup>;

---

<sup>1</sup> Si tratta dei reati seguenti: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-bis c.p.).

<sup>2</sup> La legge 18 marzo 2008, n. 48 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, Budapest 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento intero" introduce l'art. 24-bis "Delitti informatici e trattamento illecito di dati".

<sup>3</sup> Articolo aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015

<sup>4</sup> L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di 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

- delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-bis 1 D.Lgs. 231/01)<sup>5</sup>;
- reati societari, precisamente: le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione 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.), 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), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione, di cui all'art. 25ter del D.Lgs. 231/01<sup>6</sup>;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater D.Lgs. 231/01)<sup>7</sup>;
- i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-quater 1 D.Lgs. 231/01)<sup>8</sup>;
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, richiamati dall'art. 25-quinquies D.Lgs. 231/01)<sup>9</sup>;

---

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.).

<sup>5</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23 luglio 2009

<sup>6</sup> Le false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione e corruzione dei revisori, impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 giudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.), nelle disposizioni di nuova formulazione, di cui all'art. 25ter del D.Lgs. 231/01.

<sup>7</sup> L'art. 25-quater è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-bis c.p. (Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-ter c.p. (Assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persona che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

<sup>8</sup> L'art. 25-quater 1 è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7 e si riferisce al delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-bis c.p.

<sup>9</sup> L'art. 25-quinquies è stato introdotto nel D.Lgs. 231/01 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-bis c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-ter c.p.), detenzione di

- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, previsti all'art. 25-sexies del D.Lgs. 231/01, articolo aggiunto dall'art. 9, L. 18 aprile 2005, n. 62 (Legge Comunitaria) e modificato dal D.Lgs 107/2008;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (richiamati dall'art. 25-septies D.Lgs. 231/01)<sup>10</sup>;
- reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-octies D.Lgs. 231/01)<sup>11</sup>;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-novies D.Lgs. 231/01)<sup>12</sup>;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (richiamati dall'art. 25-decies D.Lgs. 231/01)<sup>13</sup>;
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-undecies D.Lgs 231/2001)<sup>14</sup>;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamati dall'art. 25-duodecies D.Lgs 231/2001)<sup>15</sup>;
- razzismo e xenofobia (richiamati dall'art. 25-terdecies D.Lgs 231/2001)<sup>16</sup>;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (richiamati dall'art. 25- quaterdecies D.Lgs 231/2001)<sup>17</sup>;
- reati tributari (richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies D.Lgs 231/2001)<sup>18</sup>;

---

materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-quater c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.).

<sup>10</sup> La legge 123/2007 introduce nel D.Lgs. 231/01 l'art. 25-septies (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro).

<sup>11</sup> Il D.Lgs. di attuazione della III Direttiva Antiriciclaggio (2005/60/CE), del 16 novembre 2007 introduce l'art.25-octies.

<sup>12</sup> Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09

<sup>13</sup> Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4

<sup>14</sup> l'art. 25 undecies è stato introdotto dall'art. 2, co. 2, del D.Lgs. 121/2011, poi modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs 21/2018, che, in attuazione delle direttive comunitarie a tutela dell'ambiente, ha inserito nel codice penale gli artt. 727-bis (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e 733-bis (Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto). Invero, il succitato art. 25-undecies, oltre alle due fattispecie menzionate, include una vastissima gamma di illeciti che individuano comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente, con l'applicazione, nell'ipotesi di realizzazione delle fattispecie di reato potenziali, della sola sanzione pecuniaria (di cui all'art. 10) e non anche di quelle interdittive (di cui all'art. 9, co. 2)

<sup>15</sup> Introdotto con il D. Lgs. 109/2012 (pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012) ha ampliato il catalogo dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01: l'art. 25-duodecies prevedendo come reato "L'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare". Tale reato si verifica quando il datore di lavoro occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 286/98 ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge il rinnovo, revocato o annullato.

<sup>16</sup> Articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018.

<sup>17</sup> Articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019.

<sup>18</sup> Articolo aggiunto dall'art.39 c.2 del D.L. 26 ottobre 2019 n.124e modificato dal D.Lgs 75/2020.



- contrabbando<sup>19</sup>;
- reati transnazionali<sup>20</sup>.

Elenco completo dei reati è contenuto nell'allegato "Elenco dei reati presupposto".

#### 1.4 - I destinatari del modello

Il Modello 231/2001 è rivolto in primo luogo a tutti i collaboratori interni, con particolare riferimento a quelli impiegati nelle attività "sensibili" (Capitolo quinto).

Le disposizioni sono indirizzate sia ai Soggetti apicali che ai loro Sottoposti, i quali vengono opportunamente formati e/o informati in merito ai contenuti del Modello stesso, per quanto di competenza.

Il Modello si rivolge anche ai collaboratori esterni e business partners (persone fisiche e persone giuridiche), nei confronti dei quali, quando possibile, viene raccolto in sede contrattuale l'impegno ad attenersi ai principi e alle regole stabilite quando svolgano attività a favore dell'ente (allegato 47).

I destinatari del Modello 231/2001, nello svolgimento delle proprie attività, devono attenersi:

- alle disposizioni legislative applicabili;
- al Codice Etico;
- alle deliberazioni dell'Organo Amministrativo;
- alle disposizioni specificatamente previste in sede di attuazione del Modello 231/2001.

I destinatari interni inoltre devono attenersi ai regolamenti e alle procedure interne definite dal sistema gestionale di Papalini S.p.A., che comprendono anche il richiamo a norme e regolamenti esterni applicabili alle attività dell'azienda.

#### 1.5 - Gli obiettivi del Modello

Il Modello 231/2001 di Papalini S.p.A. ha il principale scopo di definire regole organizzative volte a indirizzare i comportamenti da tenere nell'ambito delle attività individuate come sensibili (Capitolo quinto), integrando o aggiornando le procedure e gli altri documenti del sistema di gestione dell'azienda.

Tutto ciò con l'obiettivo di:

---

<sup>19</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs 75/2020.

<sup>20</sup> La legge 16 marzo 2006, n. 146, ratifica e dà esecuzione alla Convenzione e ai Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001. Tale legge ha ampliato il numero dei reati il compimento dei quali può comportare l'applicazione delle sanzioni amministrative a carico dell'ente coinvolto, ai sensi del D.Lgs. 231/01, ove sussista il carattere di "transnazionalità" della condotta criminosa. I nuovi reati-presupposto, rilevanti ai fini di detta responsabilità sono: l'associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione per delinquere di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. 43/1973, 291-quater), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (DPR 309/1990, art. 74), il riciclaggio (art. 648-bis c.p.), l'impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), il traffico di migranti (D.Lgs. 286/1998, art.12, comma 3, 3-bis 3-ter, 5) ed alcuni reati di intralcio alla giustizia, quali l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) e il favoreggiamento personale (art. 378 c.p.). La previsione relativa ai reati di riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita aventi carattere di transnazionalità è stata successivamente abrogata dall'art.64 del d. lgs. n. 231 del 21 novembre 2007.

- rendere noto a tutti i destinatari interni ed esterni che eventuali comportamenti illeciti possono dare luogo a sanzioni penali per il singolo e sanzioni amministrativo/penali per l'ente;
- assicurare la correttezza dei comportamenti dei collaboratori (interni ed esterni) di Papalini S.p.A. e di tutti coloro che operano in nome o per conto dell'azienda;
- rafforzare il sistema dei controlli interni, in modo da prevenire e contrastare la commissione dei reati;
- manifestare all'esterno le scelte in tema di etica, trasparenza e rispetto della legalità, che da sempre contraddistinguono l'operato di Papalini S.p.A.

#### 1.6 - L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa

Agli artt. 6 e 7 la norma prevede condizioni specifiche per l'esonero dell'Ente dalla responsabilità, distinguendo il caso del reato commesso da soggetti in posizione apicale dal caso del reato commesso da loro sottoposti.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'Ente non può essere ritenuto responsabile qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- gli autori del reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione adottato;
- non vi è stata insufficiente o omessa vigilanza da parte dell'organismo deputato al controllo.

Per soggetti in posizione apicale si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri dell'Organo Amministrativo o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.).

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per sottoposti si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione e alla vigilanza dei soggetti apicali.

Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti a una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

Il Decreto prevede peraltro che il Modello di Organizzazione e Gestione da adottare quale condizione esimente risponda a determinati requisiti, modulati in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati riscontrabile nel contesto di riferimento.

Tali requisiti si traducono di fatto nella costruzione di un Modello atto a:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati della fattispecie prevista dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 1.7 - Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

Nel caso di responsabilità amministrativa, oltre alle sanzioni derivanti da responsabilità personali, sono previste a carico dell'ente sanzioni diversificate e graduate in relazione al tipo di reato, secondo tre classi di gravità.

In particolare possono essere comminate:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, che possono comportare, tra l'altro, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del profitto conseguito con l'illecito;
- pubblicazione della sentenza di condanna, per estratto o per intero.

### 1.8 - Responsabilità penale - l'interesse o il vantaggio

La responsabilità degli enti prevista dal D.Lgs. 231/01 ha natura penale (malgrado formalmente il decreto parli di responsabilità amministrativa derivante da reato), sulla scorta di quanto sostenuto dalla dottrina maggioritaria e di quanto univocamente ricavabile dai principi espressi dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo circa la natura giuridica delle sanzioni e, quindi, degli illeciti per le quali sono comminate.

La Corte di Strasburgo ( le cui sentenze, come è noto, integrano il diritto vivente che promana dalla C.E.D.U.) ha, infatti, più volte ribadito che, per qualificare come "penale" una disciplina, non si deve adottare una visione formale e puramente "nominalistica", bensì si deve guardare agli effetti sostanziali che essa produce, ponendo l'accento su alcuni indicatori quali: la natura e lo scopo delle sanzioni adottate, la afflittività, le modalità di esecuzione, nonché la qualificazione giuridica scelta dall'ordinamento interno e le modalità di comminazione della stessa.

Questo assunto di base ovviamente determinerà conseguenti considerazioni in ordine all'interpretazione da attribuire ai requisiti dell'interesse o del vantaggio dell'ente.

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo alla Società e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di esso; non soltanto quindi allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per la Società, ma anche nell'ipotesi

in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell'interesse della Società.

Va sottolineato che i due suddetti criteri sono alternativi ( la c.d. interpretazione dualistica), e ciò sia perché il dato letterale è chiaro ponendo tra loro la disgiunzione "o", sia perché la lettura autonomistica di entrambi i parametri è chiaramente evincibile dalla Relazione di accompagnamento al Decreto 231/2001, in particolare ove si legge che "il richiamo all'interesse caratterizza in senso marcatamente soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica e si accontenta di una verifica ex ante", mentre il vantaggio da un verso "può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse", e dall'altro "richiede sempre una verifica ex post". In questi passaggi della Relazione di accompagnamento appare esplicitata in maniera abbastanza inequivoca l'intenzione del legislatore di non reputare affatto i due parametri come meri sinonimi o come parti di una endiadi, bensì di considerarli, al contrario, come due concetti ben distinti e separati.

Tale interpretazione ha poi trovato conferma nella sentenza della Cassazione, sez. II, 20 dicembre 2005 ove si ribadisce che il termine "interesse" fa riferimento ad una valutazione ex ante della corrispondenza o meno tra l'interesse soggettivo della persona fisica autore del reato e quello della società, mentre il termine "vantaggio", invece, riguarda l'accertamento ex post del beneficio effettivamente ottenuto dall'ente in seguito alla commissione del reato.

Al fine di riempire di contenuto i criteri di "interesse o vantaggio", indicati dall'art. 5 citato quali necessari presupposti per configurare la responsabilità dell'ente, è giocoforza indispensabile richiamare quanto affermato e cioè che si è di fronte ad una responsabilità di natura penale, che in base ai principi costituzionali deve connotarsi necessariamente di un profilo di colpevolezza, non potendosi quindi dare accesso a forme più o meno implicite di responsabilità oggettiva o da posizione.

In forza di queste considerazioni non si può condividere l'interpretazione fornita da una parte minoritaria della dottrina, secondo cui l'interesse dell'ente sia configurabile ogni qual volta si accerti che il fatto sia stato commesso da un soggetto qualificato nell'ambito delle sue funzioni, dal momento che ogni soggetto qualificato agisce di regola, in base al principio della c.d. immedesimazione organica, nell'interesse dell'ente stesso, con esclusione, perciò, della responsabilità dell'ente solo nei casi in cui l'autore del reato ha agito invece solamente per perseguire un suo interesse personale.

Questa interpretazione escluderebbe qualunque funzione selettiva dell'art.5 citato nell'individuazione delle ipotesi di responsabilità in caso di reati colposi, a differenza di quanto invece avviene per i reati dolosi.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente si può riscontrare la sussistenza del requisito dell'interesse, nei casi in cui si dimostra una tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio ex ante, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare.

Con riguardo invece al requisito alternativo del vantaggio, esso appare strutturato in termini oggettivi, tant'è che si afferma esso vada verificato ex post, anche a prescindere dalla sussistenza di un profilo di colpevolezza soggettiva in capo all'autore del reato penale.

Tuttavia anche in questo caso al fine di evitare surrettizie forme di responsabilità oggettiva, si ritiene che il vantaggio dell'ente possa configurare la responsabilità ai sensi dell'art. 5 citato, solo

ove sia al contempo riscontrabile un profilo di c.d. "colpa nell'organizzazione", come descritta dai successivi artt. 6 e 7, giacché appare necessario escludere dal novero delle ipotesi di responsabilità dell'ente tutti quei casi in cui un qualsivoglia vantaggio, si sia realizzato in maniera del tutto fortuita.

### 1.9 - L'organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza, in forza di autonomi poteri di iniziativa e controllo, sono assegnati i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del Modello.

Tale organismo, interno alla Società (art. 6. 1, b) del D.Lgs. 231/01), svolge attività specialistiche che presuppongono la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e il suo operato deve essere caratterizzato da continuità d'azione. Per tali motivi l'Organismo di vigilanza deve vantare una consolidata esperienza nell'ambito dei controlli aziendali e un'adeguata preparazione in campo amministrativo nonché di un alto livello di autonomia, indipendenza e continuità d'azione.

Lo stesso non può pertanto essere fatto coincidere con l'Organo Amministrativo, in quanto organo dotato di poteri consultivi, propositivi e di vigilanza, né col Collegio Sindacale, che non rispetta i caratteri di continuità di azione e di struttura interna, ma deve essere posizionato in un contesto di organigramma aziendale e di linee di riporto che gli garantiscano la necessaria autonomia.

La funzione deve essere comunque attribuita evidenziando la necessità che, nei limiti del possibile, a questa collocazione si accompagni la non attribuzione di compiti operativi che, rendendo tale organo partecipe di decisioni e attività operative, ne "inquinerebbero" l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di vigilanza sarà coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici), o delegato a consulenti esterni.

All'Organismo di Vigilanza è dedicato uno specifico capitolo a cui si rimanda per la descrizione peculiare dei requisiti e delle funzioni.

## Capitolo 2

### La ditta Papalini S.p.A.

#### 2.1 – L'azienda che adotta il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01

Papalini S.p.A. nasce nel 1999 con il nome Pulirapida S.r.l. e nello stesso anno è iscritta al Registro delle Imprese della CCIAA di Pesaro con il n. 145243.

Il codice fiscale è 01474560412 che equivale al numero di partita IVA rimasto invariato nonostante la trasformazione in società per azioni ed il cambio di ragione sociale.

È una società per azioni ed il sistema di amministrazione e controllo è delegato ad un Consiglio di Amministrazione che ha delegato tutte i poteri ad un amministratore delegato.

Al consiglio di amministrazione spettano, comunque, a seconda dei casi, le più ampie facoltà per tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione della società, senza eccezioni di sorta, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritengano opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge e lo Statuto societario riservano ai soci (vedasi Atto di trasformazione, Statuto e Nuova Visura Camerale).

L'organo amministrativo ha pertanto la facoltà di:

- acquistare, vendere e permutare beni mobili e immobili e relativi diritti;
- stipulare contratti di locazione anche finanziaria di beni mobili ed immobili ed ogni altro atto e contratto inerente l'attività sociale;
- assumere e cedere partecipazioni, interessenze e quote per gli effetti di cui all'art.3 dello statuto;
- assumere obbligazioni anche cambiarie;
- prestare avalli, fidejussioni e qualsiasi altra garanzia sotto qualsiasi forma, acconsentire iscrizioni, cancellazioni ed annotamenti ipotecari di ogni specie;
- rinunciare ad ipoteche legali esonerando da ogni responsabilità i conservatori dei registri immobiliari e gli uffici del territorio;
- transigere e compromettere in arbitri anche amichevoli compositori, nei casi non vietati dalla legge;
- autorizzare e compiere qualsiasi operazione presso ogni ufficio pubblico e privato, compresi quelli del debito pubblico;
- fare depositi cauzionali e ritirarli, incassare somme e crediti, esigere pagamenti comunque disposti, riscuotere e quietanzare mandati di pagamento emessi anche da enti pubblici, sopra qualsiasi cassa;
- stipulare mutui passivi anche ipotecari, affidamenti bancari e finanziamenti in genere, aprire ed estinguere conti correnti, emettere assegni su tali conti anche allo scoperto, fino a concorrenza dei fidi accordati alla società, girare assegni ed altri titoli commerciali all'incasso e per lo sconto e compiere qualsiasi altra operazione bancaria e di fare quanto altro possa rendersi necessario per il buon andamento della società con ogni e più ampio potere giacché la specificazione di cui sopra è unicamente esemplificativa.

Il consiglio di amministrazione può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad uno o più dei suoi componenti, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega.

Il consiglio può sempre impartire direttive agli organi delegati e avocare a sé operazioni rientranti nella delega.

L' amministratore delegato riferisce al consiglio di amministrazione e ai sindaci effettivi, se nominati, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le dimensioni o caratteristiche effettuate dalla società e dalle sue eventuali controllate.

Gli amministratori sono tenuti ad agire in modo informato; ciascun amministratore può chiedere agli amministratori delegati che in consiglio siano fornite informazioni relative alla gestione della società.

Non possono essere delegate le attribuzioni indicate nell'articolo 2475, comma quinto del codice civile.

Le cariche di presidente e di amministratore delegato non sono cumulabili.

Data la nomina del consiglio di amministrazione, la rappresentanza della società compete al presidente del consiglio di amministrazione nonché all'amministratore delegato nominato, nell'ambito del potere a lui conferito.

L'organo amministrativo è autorizzato a nominare direttori, vice direttori, procuratori, conferendo in parte i suoi poteri e attribuendo la relativa rappresentanza sociale.

La sua sede principale che è anche la sede legale si trova in Via Avogadro n. 21 a Rosciano di Fano (PU).

L'indirizzo di posta elettronica è [info@papalinspa.com](mailto:info@papalinspa.com) e quello di posta elettronica certificata è [papalinspa@legalmail.it](mailto:papalinspa@legalmail.it).

Nel 2005 è stata creata una succursale che si trova in Via Guicciardini n. 130 a Varese (VA) dove viene esercitata attività di ufficio e di deposito al fine di poter gestire e organizzare al meglio la struttura presente in Lombardia che contava più di 300 dipendenti.

Tale succursale è stata chiusa a Marzo 2015 per inattività collegata alla cessazione degli appalti in loco.

Nel 2015 è stata creata una succursale che si trova in Piazzetta XI Febbraio Mestre-VE, dove viene esercitata attività di ufficio e di deposito al fine di poter gestire e organizzare al meglio la struttura presente in Veneto che conta più di 100 dipendenti.

La ditta Papalini S.p.A. eroga servizi principalmente presso strutture pubbliche e private su tutto il territorio nazionale grazie ad uno staff tecnico specializzato ed all'avanguardia.

Papalini S.p.a. è un'azienda di servizi in espansione sull'intero territorio Italiano ed a supporto degli uffici centrali si è dotata anche di unità periferiche, per garantire risposte immediate alle necessità e richieste dei Clienti quali Bolzano in Trentino Alto Adige, l'Aquila in Abruzzo, Ravenna, Rimini e Imola in Emilia Romagna, Venezia in Veneto, Varese e Milano in Lombardia nate in seguito alle acquisizioni di impegni lavorativi cospicui.

Tra gli obiettivi che si pone Papalini S.p.a. ci sono:

- il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato, e quindi: incremento del numero dei clienti, incremento del fatturato, espansione territoriale dell'azienda e ingresso in nuove aree di mercato;
- la soddisfazione delle parti interessate (clienti, dipendenti, fornitori), e quindi: raggiungimento degli obiettivi di budget, incremento del livello occupazionale, miglioramenti salariali, ridotto assenteismo e ridotta (o nulla) contenziosi con i dipendenti, costante riduzione del numero dei reclami, elevato livello di soddisfazione dei clienti, accordi di partnership con i fornitori;
- il rispetto degli impegni contrattuali espliciti ed impliciti;
- la cura della comunicazione verso il cliente;
- l'assistenza al cliente (il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente monitorato attraverso la costante rilevazione della customer satisfaction dei clienti e l'analisi dei reclami);
- l'adozione delle più moderne tecniche di supporto al cliente, che sarà perseguito attraverso una costante attività di formazione e aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti che ricoprono ruoli di responsabilità;
- il rispetto dell'ambiente e della normativa ambientale vigente;
- il rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'oggetto sociale prevede (come da visura camerale allegata):

- la predisposizione, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane, tecniche, economiche e finanziarie necessarie per l'erogazione di servizi di gestione di ogni tipo di attività, anche logistica, anche in ambito farmaceutico, di manutenzione globale di proprietà immobiliari pubbliche e private quali, a titolo esemplificativo, complessi amministrativi, scolastici, sanitari, case di riposo, ospedalieri, pubblici e privati, ricreativi, museali, alberghieri, infrastrutturali, industriali e sportivi nonché di aree e territori cittadini.

Rientrano nell'ambito di detti servizi tutte le attività connesse alla gestione, manutenzione, mantenimento, promozione, sviluppo delle strutture e dei territori quali:

- qualsivoglia servizio di pulizia, disinfezione, sanificazione, disinfestazione, derattizzazione, deblattizzazione, sterilizzazione da svolgersi presso edifici, mezzi di trasporto, spazi esterni, strade e autostrade, facciate, monumenti, segnaletiche, gallerie, muri, piscine, spiagge, arenili;
- vendita di prodotti, attrezzature, macchinari e strumenti per attività di pulizia, igiene, facchinaggio e servizi connessi;
- servizi di pulizia e conservazione beni storici e monumenti;
- servizi di asportazione scritte da muri, treni e qualsiasi altro oggetto;
- servizi di spalatura e sgombero neve;
- servizi di raccolta, trasporto, smaltimento, smistamento rifiuti;
- servizi di spazzamento stradale e relativa raccolta rifiuti, sia manuale che meccanica;
- gestione globale di strutture residenziali e/o semiresidenziali con finalità sanitarie, sociosanitarie o sociali;
- servizio di igiene urbana;
- servizi di nettezza urbana;



- servizi di lavanderia;
- servizi di ristorazione e fornitura di derrate alimentari;
- servizi di lavaggio stoviglie, preparazione e riordino tavoli;
- servizi di veicolazione carrelli;
- servizi di lavaggio di vetreria anche di laboratorio analisi e simili;
- servizi di trasporto in proprio e per conto terzi;
- servizi di vigilanza e sorveglianza armata e non;
- servizi di scorta e trasporto valori, documenti, plichi, custodia valori e contazione dei medesimi;
- gestione di teleallarmi, telecontrollo su impianti di riscaldamento, condizionamento, frigoriferi ed altri soggetti a rischio;
- servizi di ricerca persone, radiotaxi e telesoccorso;
- servizi di centralino, reception, accoglienza, biglietteria, assistenza al pubblico, accompagnamento, valorizzazione e promozione delle opere e degli spazi;
- servizi di assunzione ed esercizio di controllo di accessi;
- servizi di bidellaggio compreso l'eventuale accompagnamento su mezzi di trasporto;
- servizi di barbieria e parrucchieria in genere funzionali allo svolgimento dell'attività;
- servizi di supporto alla didattica;
- gestione calore ed energia;
- servizi di trattamento conservativo e restauro di beni ed edifici;
- servizi di giardinaggio e coltivazione del verde;
- servizi di manutenzione stradale;
- servizi di assistenza sociale ed infermieristica, di animazione e di podologia;
- servizi di assistenza sociosanitaria assistenziale;
- servizi di assistenza infermieristica ed altri servizi sanitari;
- servizi di assistenza psicologica;
- servizi di barellaggio e trasporto pazienti;
- servizi di affissione;
- servizi di manovalanza, nel rispetto dei limiti di legge;
- servizi di facchinaggio e movimentazione merci;
- servizi di trasloco;
- servizi di logistica;
- servizi di manovra, posteggio, rimessaggio e rifornimento di mezzi di trasporto;
- gestione parcheggi;
- servizi di smistamento bagagli;
- servizi di trasferimento e sistemazione di materiale artistico, librario, archivistico, storico e documentario in genere nell'osservanza dei limiti e norme di legge;
- servizi generali di copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, movimentazione interna;
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, ecc.);
- gestione di esercizi pubblici, mense aziendali, book shop e negozi in genere;

- organizzazione, promozione, allestimento di manifestazioni, fiere, convegni ed incontri in genere;
- gestione di impianti e organizzazioni di eventi sportivi;
- lavori di verniciatura e tinteggiatura;
- gestione distributori automatici di bevande, cibo, biglietti;
- servizi di guardaroba e similari;
- servizi di ausiliario di qualsiasi tipo presso edifici a qualsiasi uso;
- servizi teatrali e comunque qualsiasi servizio connesso ad attività teatrali o similari;
- gestione amministrativa di patrimoni immobiliari;
- servizi di conduzione, manutenzione e gestione impianti tecnologici, termici, di climatizzazione, di condizionamento, elettrici ed idraulici;
- gestione di servizi ed attività integrati tra loro nell'ambito di contratti di appalto definiti come multi servizio, global service o facility management;
- progettazione di opere e servizi in proprio e per conto terzi;
- lettura contatori acqua, gas ed ogni altro tipo di consumi;
- noleggio attrezzature industriali connesse allo svolgimento delle attività comprese nell'oggetto sociale;
- servizi di movimentazione meccanica di manufatti e materiali.
- la compravendita, la permuta, la gestione e la locazione di beni immobili civili (terreni e fabbricati), industriali, artigianali e commerciali;
- l'assunzione da terzi o la concessione a terzi di appalti edili in genere e l'esecuzione in proprio di lavori di edilizia, quali la costruzione, la manutenzione, la ristrutturazione e il risanamento di qualsiasi tipo di edificio sia all'interno che all'esterno.

Per il raggiungimento dello scopo sociale, la società potrà compiere - ma non come oggetto prevalente e non nei confronti del pubblico - operazioni mobiliari, immobiliari e finanziarie di qualsiasi specie, compreso il rilascio di garanzie reali e personali a favore proprio o di terzi, se nell'interesse sociale, nonché assumere partecipazioni e cointeressenze in altre società od enti, consorzi, e simili aventi scopo analogo, affine o connesso al proprio e con finalità di stabile investimento.

Sono comunque escluse dall'oggetto sociale le attività riservate agli intermediari finanziari di cui all'articolo 106 del decreto legislativo 1 settembre 1993 n. 385, quelle riservate alle società di intermediazione mobiliare di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e quelle di mediazione di cui alla legge 3 febbraio 1989, n. 39, le attività professionali protette di cui alla legge 23 novembre 1939 n. 1815 e loro modifiche, integrazioni e sostituzioni e comunque tutte le attività che per legge sono riservate a soggetti muniti di particolari requisiti non posseduti dalla società.

## 2.2 – Organigramma funzionale

L'organigramma è di carattere funzionale, cioè rappresenta le funzioni esistenti in Papalini S.p.A. per ciascuna delle quali all'interno dei Sistemi di Gestione sono descritte le specifiche mansioni nonché i criteri di pubblicità ed aggiornamento dello stesso.

## 2.3 - Regolamento Aziendale

La Papalini S.p.A. ha realizzato due documenti denominati:

- “Manuale di informazione e formazione addetti alle pulizie / ausiliari / piccola manutenzione”;
- “Manuale di informazione e formazione impiegati amministrativi”;

che sono parti integranti del presente Modello.

Questi documenti nascono con lo scopo di informare i lavoratori sui temi di igiene, salute, sicurezza ed ambiente della Papalini S.p.A.

Essi non sostituiscono la documentazione già esistente che stabilisce le regole aziendali, ma ne vogliono rappresentare una sintesi.

Tali documenti sono gestiti in conformità alla procedura per la gestione di dati e documenti e sono sottoposti a verifica ed approvazione prima dell’emissione. I documenti sono costantemente aggiornati.

#### 2.4 - Certificazioni e linee guida adottate

Con lo scopo di migliorare l’organizzazione interna e per rispondere a precise indicazioni del mercato, l’azienda ha deciso nel 2005 di certificare il proprio sistema di Qualità, in base alla norma UNI EN ISO 9001 (allegato 7).

Nello stesso anno, rispondendo all’esigenza di divulgare la cultura della sicurezza al proprio interno ed instaurare un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei dipendenti, la Papalini S.p.A. ha deciso di certificare il proprio sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in base alla norma UNI ISO 45001.

Sempre nell’anno 2005, l’azienda adotta e certifica la propria organizzazione secondo la norma SA 8000 (allegato 9). Lo standard SA 8000 (Social Accountability) è uno standard internazionale relativo alla Responsabilità Sociale delle Aziende. L’impegno di Responsabilità Sociale definito in detto Standard nasce in collaborazione con le organizzazioni internazionali a tutela dei diritti umani e si prefigge di sviluppare, monitorare e promuovere una politica che valorizzi il lavoro come strumento di progresso sociale.

L’azienda ha poi intrapreso il percorso di certificazione anche per il Sistema di Gestione Ambientale in base alle norme internazionali UNI EN ISO 14001 (allegato 10). La certificazione di tale Sistema di Gestione è stata conseguita nel 2008.

Inoltre nel Marzo del 2015 l’azienda ha provveduto a far asseverare il proprio modello di gestione per la sicurezza dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 30 e 51 c. 3bis del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. da Ente Bilaterale Confederale ENBIC.

Le predette certificazioni sono parte integrante e sostanziale del presente modello.

#### 2.5 - Rating di legalità

Il 6 Settembre 2016 la Papalini S.p.a. ha ottenuto il rating di legalità<sup>21</sup> da parte dell’AGCM con il massimo del punteggio (tre stelle).

---

<sup>21</sup> L’Art. 5-ter del DL n. 1/2012, come modificato dal DL n. 29/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 62/2012, così recita: “Al fine di promuovere l’introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali, all’Autorità garante della concorrenza e del mercato è attribuito il compito (...) di procedere, in raccordo con i Ministeri della giustizia e dell’interno, alla elaborazione ed all’attribuzione, su istanza di parte, di un rating di legalità per le imprese operanti nel territorio nazionale che raggiungano un fatturato minimo di due milioni di euro, riferito alla singola impresa o al gruppo di appartenenza, secondo i criteri e le modalità stabilite da un regolamento dell’Autorità garante della concorrenza e del mercato da emanare entro novanta giorni dalla data di

Il presupposto che hanno determinato la predetta attestazione si basano sui seguenti requisiti:

- rispettare i contenuti del Protocollo di legalità sottoscritto dal Ministero dell'Interno e da Confindustria, delle linee guida che ne costituiscono attuazione, del Protocollo sottoscritto dal Ministero dell'Interno e dalla Lega delle Cooperative, e a livello locale dalle Prefetture e dalle associazioni di categoria;
- utilizzare sistemi di tracciabilità dei pagamenti anche per importi inferiori rispetto a quelli fissati dalla legge;
- adottare una struttura organizzativa che effettui il controllo di conformità delle attività aziendali a disposizioni normative applicabili all'impresa o un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- adottare processi per garantire forme di Corporate Social Responsibility;
- essere iscritte in uno degli elenchi di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativi di infiltrazione mafiosa;
- avere aderito a codici etici di autoregolamentazione adottati dalle associazioni di categoria;
- di aver adottato modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione.

Il Rating di legalità è uno strumento introdotto nel 2012 per le imprese italiane, volto alla promozione e all'introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un giudizio sul rispetto della legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta e, più in generale, sul grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. Al riconoscimento di un sufficiente livello di rating di legalità - convenzionalmente misurato in "stellette" -, l'ordinamento ricollega vantaggi in sede di concessione di finanziamenti pubblici e agevolazioni per l'accesso al credito bancario.

Le imprese che hanno ottenuto il rating di legalità sono considerate "virtuose".

## 2.6 - Coperture assicurative

La ditta Papalini S.p.A. è tutelata con le seguenti coperture assicurative:

- RCT per persone
- RCT per cose
- RCO per persone

## 2.7 - Organizzazione per l'attuazione del modello ex D.Lgs. 231/01

Papalini S.p.A. ritiene che l'adozione e l'attuazione di un efficace Modello ex D.Lgs. 231/01, oltre che consentire il beneficio dell'esimente previsto dalla medesima norma, possa migliorare il

---

*entrata in vigore della presente disposizione. Al fine dell'attribuzione del rating, possono essere chieste informazioni a tutte le pubbliche amministrazioni. Del rating attribuito si tiene conto in sede di concessione di finanziamenti da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché in sede di accesso al credito bancario, secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dello sviluppo economico, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Gli istituti di credito che omettono di tener conto del rating attribuito in sede di concessione di finanziamenti alle imprese sono tenuti a trasmettere alla Banca d'Italia una dettagliata relazione sulle ragioni della decisione assunta". L'Antitrust, con delibera n. 24075 del 14 novembre 2012, ha dunque adottato il Regolamento attuativo del Rating di legalità. Di seguito, si illustrano gli aspetti salienti della procedura di attribuzione del rating.*

proprio sistema di gestione, limitando anche il rischio di comportamenti illeciti che possono avere effetti negativi sulla reputazione dell'ente o causare perdite economiche.

Per questo motivo, il Modello ex D.Lgs. 231/01 è stato pienamente integrato nel sistema di gestione dell'azienda, che prevede tra l'altro una pianificazione specifica di interventi formativi e di affiancamento operativo, volti all'applicazione concreta delle procedure, delle regole e delle linee di condotta definite all'interno del sistema stesso.

## 2.8 - L'initial risk assessment

Nel Novembre del 2012, prima della redazione di tale modello, la società ha commissionato all'Organismo di Certificazione RINA un risk assessment e gap analysis. I risultati di tale lavoro sono scaturiti in un "Rapporto", un elenco dei gap ed in un piano di "follow up". Gli undici punti contenuti nel suddetto piano ed i sette gap emersi sono stati completamente rispettati e sistemati.

## 2.9 - Il Sistema di Gestione di Papalini S.p.A.

Papalini S.p.A. ha definito un proprio sistema di gestione che comprende:

- la formalizzazione di precisi ruoli, responsabilità e deleghe;
- un insieme di regolamenti, procedure e altri documenti volti a definire in modo puntuale lo svolgimento delle attività operative, gestionali e direzionali;
- un sistema di controllo e monitoraggio delle attività, finalizzato a prevenire effetti indesiderati sotto il profilo legale, operativo e gestionale.

I principali riferimenti documentali (da considerarsi parte integrante del presente Modello) che regolano il sistema di gestione di Papalini S.p.A. sono:

- lo Statuto – Atto Costitutivo, che rappresenta il documento fondamentale su cui si basa il sistema di governo e in cui vengono definiti l'oggetto sociale, lo scopo e le finalità dell'azienda, nonché i compiti e le responsabilità dei soci;
- il Codice Etico;
- le decisioni dei Soci;
- la documentazione del sistema di gestione, che comprende tra l'altro:
  1. l'organigramma;
  2. il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi Sociali e ai soggetti apicali;
  3. le procedure dei sistemi di gestione, che regolamentano attività di natura direzionale, amministrativa e operativa.

## 2.10 - Il processo decisionale

I poteri e le deleghe sono definiti dallo Statuto e/o dalle decisioni del Consiglio di Amministrazione e resi noti a tutte le unità organizzative coinvolte, nonché, quando necessario, ai terzi.

Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili.

Per quanto attiene specificatamente la formazione e l'attuazione del processo decisionale, il controllo, al momento dell'adozione del nuovo Modello è efficacemente garantito dal Presidente, dal Vice Presidente e dall'Amministratore Delegato, i quali assicurano anche:

- le prassi operative adottate dall'Organo Amministrativo, che privilegiano sempre la condivisione delle informazioni e il puntuale rispetto della normativa;
- le verifiche e i controlli interni previsti dal sistema di gestione;
- i controlli del Collegio dei Sindaci;
- i controlli espletati dal Responsabile del Sistema di Gestione, nell'ambito generale della verifica dei protocolli / procedure aziendali.

#### 2.10 - Il Codice Etico

Papalini S.p.A. ha adottato un proprio Codice Etico che enuncia l'insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda rispetto a tutti i soggetti con cui viene instaurata una relazione, fissando regole di riferimento e norme comportamentali mirate a orientarne la condotta.

## Capitolo 3

### I reati presupposto di interesse

#### 3.1 - I reati ex art. 25 septies D. Lgs. 231/01<sup>22</sup>

In linea con le particolari contingenze sociali ed economiche ed in conseguenza ad alcune gravi vicende verificatesi nell'ambito delle cosiddette *morti bianche*, il 25 agosto 2007 è entrato in vigore l'art. 25 *septies* del D.Lgs. 231/01, introdotto dalla legge n. 123 del 10 agosto 2007, inerente all'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime verificatesi in ambito lavorativo (**art. 590 codice penale – lesioni colpose gravi e gravissime** \*lesione grave è un infortunio con assenza dal lavoro pari o superiore a 40 giorni \* **art. 589 codice penale - omicidio colposo - art. 589 codice penale - omicidio colposo** \*per violazione dell'omessa valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 55 comma 2 del D.Lgs. 81/2008\*)

L'introduzione nel D.Lgs 231/2001 di questo reato sottolinea una presa di posizione netta del legislatore in questo campo, al fine di responsabilizzare maggiormente le imprese ad una migliore e maggiore tutela delle proprie risorse umane.

L'impatto di tale intervento normativo è senz'altro fondamentale per una serie di fattori:

- è prevista la punibilità degli enti (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo;
- diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo, in quanto tutte le imprese sono interessate alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- la formulazione della norma implica che una qualsiasi violazione delle numerosissime norme in tema di sicurezza sul lavoro, che comporti in concreto un infortunio grave, può causare l'applicazione del Decreto.

Papalini S.p.A. in ottemperanza al dettato normativo, pur avendo già adottato tutte le misure in tema di sicurezza e salute dei lavoratori ha deciso di dotarsi anche di un Modello ex D. Lgs. 231/01 al fine:

- di creare un sistema di controllo e verifica che rimanda ad un apposito organo, l'Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sull'adeguatezza delle misure adottate e che suggerisca eventuali modifiche e/o rinnovamento delle stesse,
- di creare un sistema disciplinare che sanzioni le violazioni delle misure adottate.

In ragione di questa premessa, il Modello ex D. Lgs. 231 adottato dalla Papalini S.p.A., tra l'altro, prevede:

---

<sup>22</sup> **Articolo 25 septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi. (1) Articolo inserito dall'articolo 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dall'articolo 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81.

- l'acquisizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto ai fini del D.Lgs. 81/08 e del D.Lgs. 626/94 laddove non abrogato;
- la formalizzazione del processo di redazione del DVR, in modo da consentire all'Organismo di Vigilanza un'efficace attività di controllo;
- la definizione delle linee guida e formalizzazione del processo di valutazione dei rischi,
- comprendente anche l'attività di verifica degli aggiornamenti normativi in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul posto di lavoro;
- la definizione delle linee guida e la formalizzazione del processo di monitoraggio dell'effettiva attuazione del sistema dei presidi descritto nel Documento di Valutazione dei Rischi, che preveda anche la definizione di opportune azioni correttive e preventive ove siano evidenziate situazioni di non conformità;
- la predisposizione di adeguati flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, in merito agli infortuni occorsi, o all'attività di controllo effettuata dai delegati del datore di lavoro;
- la comunicazione del programma di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'Organismo di Vigilanza;
- la redazione di apposita parte specifica del Modello (parte specifica "B") dedicata alla prevenzione dei reati in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

In riferimento alle "Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" ed alla Norma British Standard OHSAS 18001:2007 (oggi sostituita dalla norma UNI ISO 45001), introdotte dalla legge del 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", (ovvero il nuovo Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro) come materiale di riferimento per la realizzazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 di certo la Papalini S.p.A. ha voluto configurare:

- l'integrazione di obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro;
- la definizione di modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti;
- il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data in un'efficace prospettiva costi/benefici.

Tale sistema, infatti, si propone da un lato di ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.), e dall'altro di aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa, contribuendo a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro e l'immagine interna ed esterna dell'impresa/organizzazione.

Per realizzare tale sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, il Modello ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Papalini S.p.A. ha sviluppato alcune importanti fasi:



## **Pianificazione**

- Papalini S.p.A. ha stabilito una politica della salute e sicurezza sul lavoro che definisca gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- Papalini S.p.A. ha identificato le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- Papalini S.p.A. ha considerato tutti i pericoli ed ha valutato i relativi rischi per tutti i lavoratori;
- Papalini S.p.A. ha identificato gli altri soggetti potenzialmente esposti (es. lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali).

## **Attuazione**

- fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali codificati nella politica aziendale;
- elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi;
- stabilire le modalità più appropriate (es. procedure e prassi);
- sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

## **Monitoraggio**

- attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione, per assicurarsi che il sistema operi correttamente;
- avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione dei risultati del monitoraggio;

## **Riesame del sistema**

- valutare periodicamente l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza;
- valutare l'adeguatezza del sistema rispetto sia alla specifica realtà aziendale, sia ai cambiamenti interni/esterni, modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza;
- orientare il sistema al miglioramento continuo.

### 3.2 – Altre tipologie di reati oggetto di prevenzione

Il Modello Organizzativo adottato dall'azienda ha lo scopo di prevenire la commissione anche delle seguenti "famiglie" di reati per le quali sono state redatte apposite parti Specifiche alla quali si rimanada:

- Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione – Parte Specifica "A" (prevenzione dei reati previsti dall'art. 24 e 25 del decreto);
- Reati ambientali – Parte Specifica "C" (prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 undecies del decreto);
- Reati societari – Parte Specifica "D" (prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 ter del decreto);
- Reati tributari – Parte Specifica "E" (prevenzione dei reati previsti dall'art. 25 quinquiesdecies del decreto).

## Capitolo 4

### Protocolli di controllo e gestione aziendale

#### 4.1 - Sistemi di Gestione

##### 4.1.1 - Manuale Integrato per i Sistemi di Gestione

Papalini S.p.A. ha realizzato e tiene costantemente aggiornato un Manuale che descrive in quale modo l'azienda gestisce e tiene sotto controllo i processi aziendali con lo scopo di:

- applicare un sistema di gestione aziendale efficace, focalizzato sul miglioramento continuo dei processi aziendali;
- applicare un sistema di gestione per l'ambiente che descriva l'impegno dell'azienda nella prevenzione dell'inquinamento, nella tutela dell'ambiente e nel miglioramento continuo delle proprie performance in materia di impatto ambientale;
- applicare un sistema di gestione per la sicurezza e la salute dei lavoratori che descriva l'impegno dell'azienda nella prevenzione degli infortuni, incidenti e malattie professionali, nella tutela della salute e nel miglioramento continuo delle proprie performance in materia di sicurezza;
- applicare un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale che descriva l'impegno dell'azienda nella tutela dei diritti dei lavoratori e dei minori con l'obiettivo del miglioramento della condizioni di lavoro a livello globale;
- dimostrare la capacità di fornire con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti dei clienti ed a quelli cogenti applicabili;
- accrescere la soddisfazione dei clienti tramite l'applicazione efficace del sistema, ivi inclusi i processi per il miglioramento continuo del sistema e l'assicurazione della conformità ai requisiti del cliente ed a quelli cogenti applicabili.

Tale Manuale costituisce uno dei documenti fondamentali per la certificazione dei Sistemi di Gestione che Papalini S.p.A. ha ottenuto.

In supporto al Manuale Integrato sopra citato, l'azienda ha anche redatto e tiene costantemente aggiornate alcune procedure che hanno la funzione di spiegare meglio e con un dettaglio più accurato, lo svolgimento di alcune attività aziendali.

Tali procedure, a loro volta, possono richiamare altri documenti che servono a documentare lo svolgimento di alcune attività (p.e. quelle legate alle verifiche ed ai controlli) o altri documenti denominati "istruzioni operative".

##### 4.1.2 – Procedure aziendali

Al fine di gestire i processi natura "trasversale" i quali possono avere impatti indiretti e/o strumentali nella commissione dei reati oggetto di prevenzione del Modello Organizzativo, Papalini ha adottato procedure interne richiamate nelle singole parti specifiche del Modello Organizzativo.

#### 4.2 - Gestione dei servizi informatici

Ai fini della gestione dei servizi informatici, per prevenire, in particolare, il reato di cui all'art. 640-ter (frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico), le procedure aziendali devono provvedere a:

- definire con chiarezza ruoli e competenze delle funzioni responsabili della gestione dei servizi informatici;
- conferire delega ai responsabili delle funzioni coinvolte nella gestione dei sistemi informatici;
- contemplare flussi informativi tra le funzioni coinvolte in un'ottica di collaborazione, vigilanza reciproca e coordinamento;
- documentare in modo idoneo, su supporto cartaceo ed informatico, i principali adempimenti eseguiti dalla funzione nel corso dell'attività di gestione dei sistemi informatici, fornendo periodicamente informazioni - mediante la redazione di appositi report di evidenza - direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza informatica;
- garantire il rispetto delle norme sulla privacy
- descrivere dettagliatamente le modalità di verifica del sistema informatico aziendale e i tempi di revisione, dando particolare risalto alle informazioni concernenti i soggetti abilitati che oltre ad avere accesso diretto ai sistemi informatici gestiscono le notizie destinate ad essere rese note all'esterno;
- evidenziare l'esistenza di eventuali sistemi di autenticazione dei dati informatici e dei soggetti abilitati alla firma digitale;
- prevedere l'utilizzo di user name e password per accedere ad un area dati riservata;
- descrivere dettagliatamente le modalità di intervento e controllo riguardanti accessi al sistema informatico non autorizzati;
- denunciare direttamente all'Organismo di Vigilanza le anomalie riscontrate nel corso della gestione dei sistemi informatici;
- sanzionare tutti i comportamenti in contrasto con i principi di cui al presente capitolo.

I protocolli specifici per la Gestione dei servizi informatici sono quelli definiti dalle misure di sicurezza contenute ed elencate nel Registro delle Attività di trattamento.

Ai fini della puntuale osservanza di detta procedura è assolutamente necessario che il soggetto (o i soggetti) che ha (hanno) rapporti diretti con i pubblici ufficiali o gli incaricati di un pubblico servizio non abbia anche la gestione diretta, o comunque in totale autonomia, delle gestioni finanziarie e decisionali inerenti a quello specifico rapporto.

#### 4.3 - I controlli dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente controlli a campione sulle attività connesse ai «processi sensibili» diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello.

A tal fine, all'Organismo viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante così come previsto nella Parte Generale del Modello 231 (capitolo 7).

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni

ricevute, secondo quanto riportato nella Parte Generale del Modello 231.

In particolare è compito dell'Organismo di Vigilanza:

1. verificare che l'azienda emani ed aggiorni le istruzioni standardizzate relative a:
  - documentazione inerente le operazioni a rischio seguite dai Responsabili;
  - atteggiamenti da assumere nell'ambito delle Attività a rischio e, in genere, nei rapporti da tenere nei confronti della PA;
  - limiti entro i quali non è necessaria la predisposizione della documentazione inerente le operazioni a rischio seguite dai Responsabili;
2. verificare periodicamente il sistema di deleghe in vigore, raccomandando delle modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile od ai sub responsabili;
3. verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità delle procedure finalizzate:
  - all'osservanza da parte dei Destinatari delle disposizioni del Decreto;
  - alla possibilità di Papalini S.p.A. di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;
  - all'attuazione di meccanismi sanzionatori qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;
4. verificare il rispetto e la corretta applicazione delle prescrizioni previste nei processi sensibili da parte di tutti i soggetti aziendali
5. indicare al management le opportune integrazioni ai sistemi gestionali delle risorse finanziarie, già presenti in Papalini S.p.A., con l'introduzione di alcuni accorgimenti suscettibili di rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

## Capitolo 5

### Organismo di vigilanza

#### 5.1 - Natura e caratteristiche dell'organismo di vigilanza

Come previsto dal D.Lgs. 231/01, al fine di contenere la responsabilità di un ente, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la realizzazione dei reati considerati da tale normativa, è necessaria l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, lett. B), interno allo stesso ente e munito di specifici poteri, a cui affidare il compito di vigilare sull'osservanza e il funzionamento del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento e gestire le segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza per garantire la propria autonomia ed indipendenza deve essere collocato al massimo vertice aziendale e dotato di risorse specifiche.

La scelta dei soggetti a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo deve avvenire in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che il Decreto stesso richiede per tale delicata funzione.

Il D.Lgs. 231/01 nel definire funzione e compiti dell'organismo di vigilanza ne delinea anche i caratteri che sono essi stessi condizione indispensabile per lo svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'organismo di vigilanza deve essere dotato dei caratteri:

- dell'autonomia, anche per l'indipendenza funzionale,
- della professionalità e - della continuità d'azione.

#### ***a) Autonomia e indipendenza***

**I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo.**

Al fine, di garantire all'Organismo l'indipendenza gerarchica, l'Organismo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Presidente della società, informando della propria attività, su richiesta, il Collegio Sindacale.

Inoltre, la composizione dell'Organismo e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle relative valutazioni e determinazioni.

È, infine, necessario che il membro interno dell'OdV non sia coinvolto in funzioni a rischio reato.

#### ***b) Professionalità e conoscenza della realtà aziendale***

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Parimenti, i suoi membri devono disporre di una conoscenza approfondita dell'attività della società.

Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività, l'autorevolezza e la competenza nel giudizio dell'Organismo medesimo.

#### ***c) Continuità d'azione***

L'OdV deve infine:

- vigilare costantemente sull'attuazione del Modello con i necessari poteri d'indagine;

- verificare l'effettiva attuazione del Modello garantendone il costante aggiornamento;
- essere referente qualificato, costante e super partes, promuovendo, anche in concorso con le competenti funzioni aziendali, la diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione del Modello.

## 5.2 - Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Sulla base di queste considerazioni, Papalini S.p.A. ha ritenuto di istituire, con apposito Statuto, n Organismo di Vigilanza collegiale - composto da tre membri.

Tale soluzione appare, al momento dell'adozione del presente Modello, come quella che meglio garantisce il rispetto dei requisiti previsti dal Decreto.

## 5.3 - Nomina, revoca, cause di decadenza

I componenti dell'OdV sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV resta in carica per una durata di tre anni dalla data della nomina.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata:

- 1) dall'assenza di cause di incompatibilità, e/o ineleggibilità secondo il presente Modello;
- 2) dall'assenza di precedenti giudiziari riferibili ai reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 che il soggetto nominato riferirà al Cda con autocertificazione scritta.

Il soggetto che verrà individuato quale membro dell'Organismo di Vigilanza, prima di accettare la nomina, dovrà dichiarare al Consiglio di Amministrazione, se esistono a suo carico condizioni di ineleggibilità secondo il presente Modello; dovrà, altresì, dichiarare di non aver subito procedimenti penali per i reati presupposto, di non essere sottoposto a misure cautelari, di non essere sottoposto ad indagini penali per i reati presupposto.

In conseguenza di ciò, il Consiglio di Amministrazione potrà riservarsi di valutare tale posizione. In tale contesto, costituiscono motivi di incompatibilità, ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori o con i membri del Collegio Sindacale di Papalini S.p.A.;
- b) intrattenere, direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali o comunque rapporti da cui possano derivare cause di incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi con Papalini S.p.A., di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- c) trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- d) essere stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- e) essere stato condannato anche in primo grado, ovvero aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o a reati della stessa indole (in particolare, reati contro il patrimonio, contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'ordine pubblico, reati tributari, reati fallimentari, reati finanziari, omicidio e lesioni; ecc.);

- f) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- g) aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione o controllo (ovvero essere stato membro del Collegio Sindacale o aver lavorato come revisore esterno del bilancio) di Papalini S.p.A.;
- h) essere affetti da una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi.

Limitatamente al personale aziendale, rappresentano ulteriori motivi di decadenza dall'incarico:

- la cessazione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro;
- il cambio di mansione, che determini l'assegnazione della persona a una diversa funzione aziendale.

Costituiscono cause di revoca dell'incarico di componente dell'Organismo:

- a) il grave inadempimento – dovuto a negligenza o imperizia – delle mansioni affidate all'Organismo;
- b) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti;
- c) l'applicazione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari;
- d) l'assenza a tre o più riunioni, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi;
- e) essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio;
- f) l'aver violato l'obbligo di riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D.Lgs. 231/01, o in altri documenti societari ovvero, comunque, previsti *ex lege*;
- g) ogni altra giusta causa.

L'eventuale revoca di uno dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentiti gli altri membri dell'Organismo e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale e, successivamente, ai Soci in occasione della prima assemblea utile.

Eguale, ove si verifichi una delle cause di decadenza sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A., esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non superiore a 60 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A. deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni.

Qualora la revoca venga esercitata o la decadenza intervenga nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

In caso di applicazione in via cautelare di una delle misure interdittive previste dal D.Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A., assunte le opportune informazioni, valuta la

sussistenza delle condizioni per la revoca dei componenti dell'Organismo, ove ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A., sentito il Collegio Sindacale e gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, può disporre la sospensione dalle funzioni del membro dell'Organismo che abbia riportato:

- una condanna per un reato diverso da quelli per cui è prevista la revoca;
- l'applicazione provvisoria di una misura di prevenzione;
- l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A. provvederà, sentiti gli altri membri dell'Organismo, alla nomina di un componente supplente.

Ove la sospensione sia disposta nei confronti di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A., sentito il Collegio Sindacale, provvederà alla nomina di un Organismo supplente.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente dell'Organismo, il Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A. deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

#### 5.4 - Funzioni e Poteri

L'OdV opererà secondo quanto previsto da un proprio Regolamento, approvato dall'Organismo stesso e trasmesso al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né dell'alta direzione né del Consiglio di Amministrazione, il quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: l'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio operato in vista del perseguimento di tali finalità.

L'OdV, come previsto dal Decreto, deve:

- 1) vigilare sull'effettività del Modello, verificando la coerenza dello stesso con le procedure aziendali realmente seguite;
- 2) valutare l'attitudine del Modello a prevenire la commissione di Reati a fronte dell'evoluzione e dei cambiamenti aziendali attraverso una periodica analisi dei rischi e dei potenziali Reati;
- 3) proporre eventuali aggiornamenti o modifiche del Modello, ad esempio in relazione a mutate condizioni organizzative e/o normative.

A tale scopo, l'OdV:

- verifica la coerenza al Modello delle attività di controllo assegnate ai responsabili operativi e la segnalazione tempestiva di eventuali anomalie e disfunzioni rilevate;
- effettua il monitoraggio dell'applicazione e del rispetto del Codice Etico e promuove iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso;
- verifica anche attraverso la rispondenza ai principi generalmente accettati e agli standard di best practice dei criteri e delle tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle informazioni a questi afferenti;
- verifica costantemente i previsti flussi informativi verso gli Organi Sociali;
- richiede verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o commissione di Reati oggetto dell'attività di prevenzione;



- supporta alla predisposizione e alla integrazione della normativa interna connessa alla prevenzione rischi e allo sviluppo dei comportamenti corretti nell'ambito delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- supporta nelle attività di aggiornamento del Modello in conformità all'evoluzione normativa, alle modifiche organizzative e agli sviluppi delle attività aziendali;
- segnala alle funzioni competenti le eventuali violazioni delle procedure aziendali o dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico;
- supporta iniziative per favorire la conoscenza del Modello, la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello e ne effettua il monitoraggio;
- collabora con il Collegio Sindacale nella valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli dell'Azienda, nei limiti delle proprie competenze;
- predispone il piano annuale delle verifiche che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello in conformità ai protocolli di auditing esistenti;
- valuta periodicamente l'adeguatezza dei flussi informativi ad esso destinati.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti l'OdV:

- ha libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale;
- gode di ampi poteri ispettivi<sup>23</sup>;
- si avvale di risorse economiche, stanziata nel budget annuale, alle quali avrà accesso, rendicontandone di volta in volta al Consiglio di Amministrazione; per ulteriori esigenze derivanti dalla sua attività, farà espressa richiesta al Consiglio di Amministrazione per l'assegnazione di risorse economiche aggiuntive;
- può avvalersi sia del supporto e della cooperazione delle Funzioni aziendali sia di consulenti esterni di comprovata professionalità;
- può richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso, al Collegio Sindacale;
- si avvale della funzione Internal Auditing per pianificare e svolgere l'attività di vigilanza in modo da utilizzare modalità operative già consolidate e risorse con adeguate competenze tecniche, nonché evitare sovrapposizioni di attività.

Gli interventi dell'OdV, inclusi gli incontri con le Funzioni aziendali di volta in volta interessate, devono essere verbalizzati su di appositi registri detenuti dallo stesso OdV. I verbali che di volta in volta vengono redatti devono essere sottoscritti da tutti i membri presenti e poi registrati anche su supporto informatico.

#### 5.5 - Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza

L'OdV, ai sensi del Decreto, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità di Papalini S.p.A. ai sensi del Decreto.

---

<sup>23</sup> L'OdV effettua ispezioni a sorpresa in quanto tali sono espressione della funzione proattiva dell'Organo

I Flussi informativi sono di quattro tipi:

- a) le Segnalazioni che dovranno essere formulate in forma scritta (secondo il modulo appositamente predisposto) ed hanno ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Le Segnalazioni non sono soggette a specifica periodicità e sono inviate in ogni momento, ove se ne verificano le condizioni da parte di qualunque destinatario del Modello.
- b) le Schede di Evidenza contenenti l'attestazione da parte di ciascun Responsabile dell'azienda in merito all'esistenza o meno di eventuali anomalie/infrazioni in relazione alle prescrizioni del Modello che dovranno essere trasmesse in conformità al modulo in allegato fac simile 3. Si fa presente che, ciascun responsabile qualora ricorrano i presupposti, ha poi lo specifico obbligo di informare con tempestività, l'Organismo, in merito ad ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata, usando il modulo Scheda di Evidenza.
- c) i Flussi Informativi Specifici, previsti all'interno delle Parti Specifiche del Modello e dalle Procedure del sistema di gestione, che dovranno essere trasmessi secondo le tempistiche ivi indicate a cura dei Responsabili;
- d) le Informazioni Rilevanti che dovranno essere trasmesse "ad evento":
  - copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti della Società o che, comunque, coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie la Società;
  - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati presupposto di cui al capitolo 4 ex Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
  - segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
  - rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
  - in via periodica, le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali;
  - l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare ed, eventualmente, sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
  - violazioni del Codice Etico;
  - le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti;
  - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
  - le eventuali comunicazioni delle società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
  - le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.

I Consulenti e i Partners, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Papalini S.p.A., devono effettuare la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza attraverso le modalità indicate nell'apposita sezione del sito web aziendale.

#### 5.6 - Trasmissione e valutazione dei Flussi informativi

I flussi informativi devono essere inviati all'indirizzo che l'OdV comunicherà anche sul sito internet di Papalini S.p.A. compreso quello mail e di posta elettronica certificata di cui si doterà l'Organismo e comunque a Organismo di Vigilanza c/o Papalini S.p.A., scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA.

Nell'ambito delle e-mail di trasmissione, nell'oggetto, deve essere specificata la natura del flusso (segnalazione; scheda di evidenza; flusso informativo specifico; informazione rilevante).

I flussi informativi pervenuti sono rilevati e protocollati secondo le norme aziendali vigenti al riguardo.

Nell'ipotesi di invio di "Segnalazioni", è facoltà dell'OdV ascoltare l'autore della stessa e/o il responsabile della presunta violazione.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e suggerirà gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;
- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede anche in riferimento a quanto previsto dalla Legge 179/2017 (c.d. "Whistleblowing"); in particolare:
  - la procedura di segnalazione non deve essere utilizzata per rappresentare lamentele personali;
  - la segnalazione non può contenere accuse che il segnalante sa essere false;
  - la segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui lo stesso abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
  - resta impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria;
  - le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di whistleblowing sono passibili di sanzioni disciplinari;
- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati" da parte dell'Organismo di Vigilanza con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente casi di dubbio.

In ogni caso, eventuali provvedimenti sanzionatori saranno adottati dagli organi e dagli Organi societari competenti.

L'OdV (nel rispetto della legge) si riserva di valutare anche segnalazioni anonime.

I flussi informativi sono archiviati e conservati secondo la loro “natura” (Segnalazioni; Schede Evidenza; Flussi Specifici; Informazioni Rilevanti) e devono essere custoditi in armadi blindati.

#### 5.7 - Reporting dell’organismo di vigilanza verso il Vertice aziendale

L’OdV riferisce in merito all’attuazione del Modello e all’emersione di eventuali criticità.

Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l’Amministratore Unico (o Presidente del CdA) di Papalini S.p.A., qualora quest’ultimo ne faccia richiesta;
- la seconda, su base periodica, nei confronti dell’Amministratore Unico (o Presidente del CdA) e dei soci. In particolare, l’OdV presenta una relazione semestrale sulle attività svolte corredata dalle segnalazioni di eventuali criticità emerse nelle attività di monitoraggio e nelle verifiche.

#### 5.8 - Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni flusso informativo, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello sarà conservato dall’Organismo di Vigilanza in un’apposita banca-dati informatica e cartacea, ordinata per date e con numero di protocollo, nel rispetto della normativa sulla privacy.

I dati e le informazioni conservate nel database sono poste a disposizione di soggetti esterni all’Organismo di Vigilanza che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell’Organismo stesso e con immediata informazione al Consiglio di Amministrazione di Papalini S.p.A. e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce con delibera i criteri e le condizioni di accesso al database.

#### 5.9 - Statuto dell’Organismo di Vigilanza

Al fine di istituire l’Organismo di Vigilanza, l’azienda ha adottato apposito Statuto allegato alla presente Modello Organizzativo.

## Capitolo 6

### Formazione

#### 6.1 - Impegni e comunicazione nei confronti del personale

Ai fini dell'efficacia del Modello, **Papalini S.p.A.** promuove la corretta conoscenza e divulgazione tra tutte le risorse presenti in azienda e tra quelle in via di inserimento la conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello.

Le procedure e le regole comportamentali, unitamente al Codice Etico, sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda.

La comunicazione avviene sia tramite affissioni su bacheche aziendali e-mail a tutti gli interessati, sia mediante consegna di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, ovvero tramite la messa a disposizione di tale documentazione presso la segreteria del responsabile della Funzione di riferimento che ne assicura la divulgazione.

Tutti i Dipendenti e prestatori di lavoro temporaneo prendono visione del Modello e del Codice Etico disponibili anche nel sito internet della ditta **Papalini S.p.A.** e sono tenuti ad adeguarsi rigorosamente all'osservanza delle procedure e delle regole predette.

#### 6.2 - Formazione

**Papalini S.p.A.** promuove la conoscenza del Modello e del Codice Etico, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i destinatari del Modello che sono, pertanto, espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

A tal fine, **Papalini S.p.A.** organizza seminari ed altre iniziative di formazione mirata, per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Modello e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

L'attività di formazione è gestita dall'Amministratore in cooperazione con l'OdV.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo per i destinatari e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza e l'inserimento nella banca dati dell'Organismo di Vigilanza dei nominativi dei presenti. Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'Organismo di Vigilanza potrà prevedere specifici controlli, anche a campione o attraverso test di valutazione/autovalutazione, volti a verificare la qualità del contenuto dei programmi di formazione e l'efficacia della formazione erogata.

#### 6.3 - Impegni per i membri degli Organi Sociali

I membri degli Organi Sociali, all'atto dell'accettazione della loro nomina, riceveranno in comunicazione e si adegueranno alle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico.

#### 6.4 - Informativa a collaboratori e interlocutori

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello è necessario che la conoscenza e l'osservanza del Modello siano promosse ed assicurate anche nei confronti dei Collaboratori.

Si prevedono, inoltre, per tutti i Collaboratori, Fornitori e gli Interlocutori, opportune clausole contrattuali che impongano il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello (allegato 47).

Ogni comportamento posto in essere dai partners commerciali e finanziari, dai consulenti, dai fornitori e dai collaboratori a vario titolo, in contrasto con le linee di condotta indicate Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale e l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società.

**Papalini S.p.A.** rende disponibile il proprio Codice Etico a tutti i soggetti terzi con i quali venga in contatto nella propria operatività anche attraverso il proprio sito internet.

## Capitolo 7

### Approvazione e revisione del modello

#### 7.1 - Approvazione del modello

Il Modello di organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/01 è approvato con delibera del CDA all'unanimità in apposita seduta ove viene discusso il contenuto del Modello stesso.

È, altresì, necessaria apposita delibera del CDA qualora il Modello debba essere modificato in virtù dell'aggiunta di protocolli inerenti fattispecie di reato non contemplate nella prima stesura.

Il CDA annualmente, anche in sede di approvazione del bilancio consuntivo e/o di previsione, valuta l'opportunità di modifiche allo stesso Modello qualora le stesse siano suggerite dall'Organismo di vigilanza o si rendono necessarie in virtù di modifiche sostanziali aziendali e/o modifiche legislative.

#### 7.2 - Revisione del Modello

Su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza) il Modello viene rivisto in conseguenza di:

- violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa dell'azienda che adotta il Modello, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

Tali interventi sono orientati al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello e rivestono, pertanto, un'importanza prioritaria.

#### 7.3 - Approvazione dei protocolli richiamati

L'Amministratore approva con firma i documenti relativi del presente modello.

La distribuzione delle procedure e dell'altra documentazione in esse richiamata, è affidata al Responsabile Interno del Sistema di Gestione aziendale. La distribuzione viene registrata con firma del ricevente su apposito documento.

## Capitolo 8

### Allegati

Parte Specifica “A” – Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione

Parte Specifica “B” – Reati nei confronti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Parte Specifica “C” – Reati Ambientali

Parte Specifica “D” – Reati Societari

Parte Specifica “E” – Reati Tributari

Statuto dell’Organismo di Vigilanza

Elenco dei reati presupposto

Testo del D.Lgs 231/2001

Sistema Disciplinare

Codice Etico



