



MODELLO UNICO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Parte Generale

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

ATLANTEAN S.p.A.	PRISMA GLOBAL SERVICE s.r.l.	PRISMA LOGISTICS S.p.A.
Via Pallone, 20 37121, Verona P.IVA: 02144070238	Via A. Dominutti, 20 37135, Verona (VR) P.IVA: 04645480239	Via Enzo Ferrari, 205 37051, Villafontana di Bovolone (VR) P.IVA: IT04126980234





STATO DEL **DOCUMENTO**: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
28/4/2025	Prima emissione.



INDICE

PARTE 1

INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

- 1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001: brevi cenni
- 1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. Reati presupposto)
- 1.3. Apparato sanzionatorio
- 1.4. Tentativo
- 1.5. Vicende modificative dell'ente
- 1.6. Reati commessi all'estero
- 1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.8. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.9. Codici di comportamento (linee guida)
- 1.10 Terminologia

PARTE 2:

LA DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE E GLI ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE – LA SCELTA DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO “DI GRUPPO”

- 2.1 Presentazione di PRISMA GROUP
- 2.2 Sistema di Governance
- 2.3 L’assetto organizzativo di PRISMA GROUP
- 2.4 Le certificazioni di PRISMA GROUP

PARTE 3:

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA PRISMA GROUP

- 3.1 Premessa - Principi ispiratori all'adozione del Modello 231
- 3.2 Adozione del Modello 231 di PRISMA GROUP
- 3.3 Metodologia utilizzata nella predisposizione del Modello 231
- 3.4 La struttura documentale del Modello 231
- 3.5 Il Codice Etico
- 3.6 Potenziale commissione di Reati presupposto e principi di comportamento (Risk Assessment)
- 3.7 Attività di comunicazione e formazione

PARTE 4:



IL SISTEMA DISCIPLINARE

- 4.1 Il Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ex art. 6 D.Lgs. 231/2001 adottato da PRISMA GROUP
- 4.2. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)
- 4.3 Misure nei confronti dei dirigenti
- 4.4 Misure nei confronti dei terzi
- 4.5 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

PARTE 5:

L'ORGANISMO DI VIGILANZA; CLAUSOLE ED ADDENDA CONTRATTUALI

- 5.1 Principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza di PRISMA GROUP
- 5.2 Composizione e funzionamento dell'O.d.V.
- 5.3 Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e relativa archiviazione
- 5.4 Clausole ed addende contrattuali

PARTE 1

INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001: brevi cenni

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 20 05/60/CE, DIR. 2006/70/CE.

Il D.Lgs. 231/2001, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art.11 della Legge 29.9.2000 n. 300", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. È stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente per Reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) dalla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del D.Lgs. 231/2001, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tuttora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolubilità dell'autore materiale del reato).

Gli articoli del D.Lgs. 231/2001, identificano come soggetti attivi del reato soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Gli articoli identificano, inoltre, come soggetti attivi, anche le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge nella sanzione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/2001 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di "D.Lgs. 231/ 01" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/ 01 e s.m.i.). La



normativa vigente onera gli enti ad adeguare i propri modelli interni di organizzazione, gestione e controllo in funzione di prevenzione rispetto ai reati indicati dal legislatore.

1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. Reati presupposto)

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto, rubricata “*Responsabilità amministrativa da reato*”.

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Inoltre, la Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la “Legge 146/2006”), recante “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*” prevede la responsabilità dell'Ente in caso di commissione di determinati reati (c.d. Reati Transnazionali).

Si segnala inoltre, come in prossimità dell'adozione del presente Modello sia recentemente intervenuta la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge Spazzacorrotti) la quale ha introdotto importanti novità anche in riferimento ai reati presupposto, con particolare riguardo all'art. 25 D.Lgs. 231/2001.

Sono, pertanto, allo stato, ricompresi:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto Legislativo) anche alla luce degli aggiornamenti introdotti dalla Legge 190/2012 per i reati di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) e dalla Legge 3/2019 (il novellato art. 346 bis c.p.);

Reati in materia di criminalità informatica (art. 24 bis del Decreto Legislativo introdotto dalla L. 48/08);

Reati in materia di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto Legislativo inseriti dalla c.d. Legge Sicurezza, Legge 15 luglio 2009, n. 99);

Reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto Legislativo introdotto dalla L. 409/01 e recentemente integrato ad opera dell'art. 15, comma 7, Legge 23 luglio 2009, n. 99);

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);

Reati in materia societaria (art. 25 ter del Decreto Legislativo introdotto dal D.Lgs 61/02 e in parte modificato dalla Legge 262/05) anche alla luce degli aggiornamenti introdotti dalla Legge 190/2012 per il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);

Reati in tema di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 7/03);

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater del Decreto Legislativo 231/01 introdotto dalla Legge 7/06);

Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto Legislativo introdotto



dalla Legge 228/03 e in parte modificato dalla Legge 38/06);

Market abuse (art. 25 sexies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 62/05);

Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 25 septies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 123/07 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D. Lgs. 81/08);

Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies del Decreto Legislativo introdotto dal D.Lgs 231/07);

Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto Legislativo introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);

Reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto Legislativo introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121);

Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto Legislativo introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109);

Reati transnazionali, richiamati dall'art. 10 della Legge 146/2006, in applicazione del criterio generale dell'art. 4 del Decreto Legislativo, gli Enti aventi la sede principale nel nostro Paese rispondono, a talune condizioni, anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Reati di Razzismo e xenofobia (Art. 25 terdecies del Decreto Legislativo, articolo introdotto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018);

Reati di frode in competizioni sportive (Art. 25 quaterdecies);

Reati tributari (Art. 25 quinquiesdecies);

Reati in materia di frodi e falsificazioni mezzi pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies.1).

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata al *Risk Assessment*, il quale ne costruisce parte integrante a tutti gli effetti.

La società si riserva di aggiornare tempestivamente il presente Modello ogni qualvolta le modifiche legislative lo impongano.

1.3. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

1. **Sanzioni pecuniarie** (e sequestro conservativo in sede cautelare);
2. **Sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - Interdizione dall'esercizio dell'attività;



- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - Divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - Divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - Confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - Pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).
1. La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:
 - il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
 - l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.
 2. Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
 - in caso di reiterazione degli illeciti¹.

¹ L'articolo è stato aggiunto dalla L. n. 39/19.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva². Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001³.

1.4. Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. n. 231/2001).

1.5. Vicende modificative dell'ente

Il D.Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute⁴.

² Art. 13, comma 1, lettere a) e b) D.Lgs. n. 231/2001. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 D.Lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva."

³ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 D.Lgs. n. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17".

⁴ Si veda l'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001: "Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva".



Gli artt. 28-33 del D.Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;

dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

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

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

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

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2⁵, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e

⁵ La disposizione in esame rende esplicita la volontà del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. n. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale. L'art. 8 *"Autonomia della responsabilità dell'ente"* del D.Lgs. n. 231/2001 prevede *"1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."*



patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D.Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi⁶. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001)⁷; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di

⁶ Art. 11 del D.Lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.(...)".

⁷ Art. 32 D.Lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato".



sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto⁸.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)⁹ e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.7. Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede " *La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*".

⁸ Art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001: " *Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda*". Sul punto la Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce: "Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente".

⁹ L'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un temperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo¹⁰.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. n. 231/2001).

1.8. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D.Lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001):

¹⁰Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene".

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

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"¹¹.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta¹².

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

¹¹ Art. 38, comma 2, D.Lgs. n. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la *sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale* [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]; b) il procedimento è *stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale* [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.], ovvero è *stato emesso il decreto penale di condanna*; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario." Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del D.Lgs. n. 231/2001, ai sensi del quale "Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

¹² La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti".



Il D.Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.9. Codici di comportamento (linee guida)

L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001 prevede che *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati"*.

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida¹³ per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;

¹³ Art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001: *"Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"*.



- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

La Società ha adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria.

1.10 Terminologia

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

Attività sensibile: attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D. Lgs. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;

Codice Etico: documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;

D.Lgs. 231/2001: 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", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);

Destinatari: soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, subappaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;

Dipendenti: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;

Indebiti disciplinari:

- del tipo "*inosservanza lieve*" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
- del tipo "*inosservanza ripetuta*" quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
- del tipo "*inosservanza grave*" quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo



- del tipo “*violazione colposa*” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all’inosservanza;

Linee Guida di Confindustria: Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/2001, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; I e Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell’impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Questi solo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;

Modello 231: si intende l’insieme dei principi di condotta, delle procedure e dei protocolli ad essi ispirati, adottati dalla PRISMA GROUP al fine di prevenire la commissione di reati, così come previsto dal D. Lgs. 231/2001;

O.d.V.: Organismo di Vigilanza previsto dall’Art. 6 co.1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché sull’aggiornamento dello stesso;

P.A.: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell’ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio;

Personale: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa;

Personale Apicale: i soggetti di cui all’art. 5, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, l’Amministratore Unico, i Procuratori, ecc.

Personale sottoposto ad altrui direzione: i soggetti di cui all’Art. 5, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;

Principi generali di comportamento: le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;

Principi specifici di comportamento: le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione delle diverse tipologie dei suddetti Reati;

Procedure: documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o un a serie di attività costituenti il processo;

Protocolli: documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il



compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato dalla Società.

Reati: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;

Sistema Disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;

Società, Impresa, Azienda: il Gruppo PRISMA e/o le Società sue componenti

PARTE 2

LA DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE E GLI ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE

—

LA SCELTA DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO “DI GRUPPO”

2.1 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Premessa: il concetto di “gruppo”.

Per molto tempo, invero, l'ordinamento nazionale non ha fornito una definizione specifica di gruppo di imprese.

Tuttavia, negli ultimi anni si è passato da un agglomerato di disposizioni isolatamente considerate ad un insieme quasi omogeneo, soprattutto dopo la nota riforma del diritto societario del 2003.

A tal proposito, la norma più rilevante è rappresentata dall'art. 2497 c.c. che regola i profili di responsabilità della società che esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti dei soci e dei creditori della società soggetta a tale attività.

Inoltre, sempre nel nostro Codice Civile, è bene menzionare una ulteriore – e fondamentale – norma, ovvero l'art. 2359 c.c., la quale elenca i requisiti necessari al fine di identificare le ipotesi di direzione e controllo per le società c.d. “satelliti”.

Ed ancora, una definizione più compiuta di “gruppo”, invero, è stata introdotta con il D. Lgs. 14/2019 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza), inteso come *“l'insieme delle società, delle imprese e degli enti, escluso lo Stato, che ai sensi dell'art. 2947 e 2545 septies CC sono sottoposti alla direzione e coordinamento di una società, di un ente o di una persona fisica, sulla base del vincolo partecipativo o di un contratto”*.

Il D.Lgs. 231/2001, nonostante ciò, non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità amministrativo-penale dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese.

Non si può ignorare, però, il fatto che l'esistenza dei gruppi societari rappresenta una soluzione organizzativa diffusa nel sistema economico italiano per diverse ragioni, tra cui l'esigenza di diversificare l'attività e ripartire i rischi. Inoltre, alla maggiore complessità organizzativa che contraddistingue il gruppo può accompagnarsi una maggiore difficoltà nella costruzione di sistemi di prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del decreto 231.

Pertanto, occorre interrogarsi sull'operatività dei modelli organizzativi in relazione a reati commessi da società appartenenti ad un gruppo.

Criteri di imputazione della responsabilità

Si valuti, sul tema, il criterio di imputazione della responsabilità dell'ente, di cui all'art. 5 del D. Lgs. N. 231 del 2001:

“Responsabilità dell'ente: *l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:*

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione



dell'ente **o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale** nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

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

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

Il gruppo societario, in tale ottica, può considerarsi un ente ai fini della responsabilità ex d.lgs. 231/2001?

Il nostro ordinamento giuridico, invero, considera unitariamente il gruppo solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, invece, esso risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche.

Non essendo a sua volta un ente, il gruppo non può considerarsi come “ente”, e dunque come diretto centro di imputazione della responsabilità da reato, ed esso non è inquadrabile tra i soggetti indicati dall’art. 1 del decreto 231.

Per tale motivo, non si può in alcun modo affermare una responsabilità “diretta” del gruppo ai sensi del decreto 231.

Purtuttavia, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere in dipendenza dei reati commessi nello svolgimento dell’attività di impresa. È dunque più corretto parlare di una responsabilità da reato nel gruppo.

Indi per cui, alla luce di quanto evidenziato, si può affermare che il Decreto 231 delinea un modello di responsabilità che non annovera, tra i propri destinatari, i gruppi di imprese, bensì gli enti collettivi singolarmente considerati.

La suddivisione della responsabilità, tra *holding* e controllate.

Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014), non è possibile desumere la responsabilità delle società controllate dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all’interno di un gruppo di società. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate.

Dunque, problema fondamentale è stabilire in presenza di quali condizioni, in relazione al reato commesso nell’ambito di una società del gruppo, possano essere chiamate a risponderne le altre società, in particolare la capogruppo.

In secondo luogo, occorre chiarire quali accorgimenti organizzativi possono essere adottati dalle imprese organizzate in forma di gruppo - in primo luogo la *holding* – per non incorrere in responsabilità a seguito del reato commesso dagli esponenti di un’altra società del gruppo.

In passato, si è proposto di intendere in senso estensivo l’interesse, criterio oggettivo di imputazione di responsabilità da reato (art. 5, comma 1, decreto 231), per farvi rientrare anche l’interesse, unitario e autonomo rispetto a quelli di ciascuna società del gruppo, riferito alla *holding* o al raggruppamento imprenditoriale complessivamente inteso (cd. interesse di gruppo).

Il riferimento normativo di questa ricostruzione è stato individuato nell’articolo 2497 del codice civile, che esclude la responsabilità civile delle società capogruppo nei confronti dei creditori e dei soci delle controllate, quando la diminuzione di valore della partecipazione di questi ultimi



e la lesione dell'integrità del patrimonio della controllata risultino compensate dai vantaggi economici derivanti, per queste società, dall'appartenenza al gruppo.

In realtà, la riforma del diritto societario si è limitata a prendere atto di un fenomeno organizzativo economicamente diffuso, disciplinando a fini civilistici i rapporti e i profili di responsabilità dei soggetti che vi appartengono, mentre non ha dato espressa dignità giuridica a un generale interesse di gruppo. Pertanto, sarebbe incongruo impiegare l'articolo 2497 del codice civile per estendere la responsabilità da reato di un ente del gruppo a quest'ultimo nella sua interezza.

Inoltre, la giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016 che ha fatto proprio il principio di diritto elaborato dalla Corte con la sentenza Cass., V Sez. pen., sent. n. 24583 del 2011) ha chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato devono essere riscontrati in concreto. Non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza della società a un gruppo di per sé implichi che le scelte compiute, ad esempio, dalla controllata perseguano un interesse che trascende quello proprio, essendo piuttosto imputabile all'intero raggruppamento o alla sua controllante o capogruppo.

Perché anche un'altra società del gruppo sia ritenuta responsabile da reato, occorre quindi che l'illecito commesso nella controllata abbia recato una specifica e concreta utilità - effettiva o potenziale e non necessariamente di carattere patrimoniale – alla controllante o a un'altra società del gruppo.

Si è allora tentato di imputare alla *holding* la responsabilità per il reato della società controllata, qualificando i vertici della prima come amministratori di fatto della seconda. Nella fisiologia dei gruppi, però, tale soluzione non appare configurabile. La gestione e il controllo, cui l'articolo 5 del decreto 231 si riferisce nell'individuare l'amministratore di fatto, possono solo genericamente e in modo atecnico identificarsi nella direzione e coordinamento che la controllante esercita nei confronti della controllata. **Ma soprattutto, le singole società del gruppo, in quanto giuridicamente autonome, non possono qualificarsi come "unità organizzative della controllante, dotate di autonomia finanziaria e funzionale".**

La stessa disciplina dell'amministratore di fatto si oppone alla qualificazione della controllante come tale rispetto alla controllata. Infatti, l'articolo 2639 del codice civile consente di estendere la qualifica soggettiva a condizione che vi sia esercizio continuativo e significativo dei poteri tipici della figura formale corrispondente.

Solo se i soggetti apicali della capogruppo si ingerissero in modo sistematico e continuativo nella gestione della controllata, così da rendere apparente l'autonomia giuridica di quest'ultima, i vertici della *holding* potrebbero qualificarsi come amministratori della stessa. In questo caso, peraltro, si verserebbe nella ipotesi del cd. gruppo apparente, ben distante dalla fisiologica realtà dei gruppi, ove la *holding* indica la strategia unitaria, ma le scelte operative spettano ai vertici della controllata.

Infine, il controllo societario o l'attività di direzione e coordinamento non possono creare di per sé una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante, tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (art. 40, comma 2, c.p.). Non c'è alcuna disposizione che preveda in capo agli apicali della controllante l'obbligo giuridico e i poteri necessari per impedire i reati nella controllata. Nelle società del gruppo, giuridicamente autonome, le funzioni di gestione e controllo sono svolte dai relativi amministratori (art. 2380-bis c.c.), i quali potranno legittimamente discostarsi dalle



indicazioni provenienti dalla holding, senza incorrere in responsabilità verso quest'ultima. Infine, l'articolo 2497 c.c., in tema di direzione e coordinamento, non individua in capo alla controllante alcun potere peculiare, che non sia spiegabile alla luce del controllo azionario di cui dispone.

In conclusione, non esiste una posizione di garanzia in capo ai vertici della holding, relativa all'impedimento della commissione di illeciti nell'ambito delle società controllate.

Ferme le considerazioni finora svolte, la holding/controllante (o, in generale, un'altra società del gruppo) potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- Sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- Persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante in termini di concorso ex art. 110 c.p. (v. da ultimo Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), provato in maniera concreta e specifica. Ad esempio, possono rilevare:
 - Direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici;
 - Coincidenza tra i membri dell'organo di gestione della *holding* e quelli della controllata (cd. *interlocking directorates*) ovvero più ampiamente tra gli apicali: aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo, perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

2.2 La realtà aziendale: il “GRUPPO PRISMA” (Atlantean S.p.A., Prisma Logistics S.p.A., Prisma Global Service s.r.l.)

Premessa

Il cosiddetto “universo Prisma” (d'ora in avanti, PRISMA GROUP) ha origine con la creazione di Prisma Spedizioni e Trasporti Internazionali, fondata nel 1989 da un gruppo di soci con alle spalle una solida esperienza nel settore delle spedizioni internazionali e situata nell'Interporto Quadrante Europa di Verona, il crocevia per le attività logistiche e di spedizione del nord Italia. Inizialmente l'attività aziendale si è sviluppata nel settore delle spedizioni *groupage* via camion e ferrovia per i paesi di lingua tedesca, per poi rivolgersi ad altri mercati e diverse tipologie di servizi. Nel corso degli anni, l'Azienda si sviluppa su altri mercati, sempre con particolare focalizzazione al settore calzaturiero (*export* di prodotto finito), diventando tra le maggiori società specializzate in questo segmento. Nel frattempo, essa sviluppa anche traffici in importazione e inizia a offrire servizi logistici (gestione di magazzino per conto terzi).

Nel 2012, viene effettuata una risistemazione societaria mirata ad ampliare e consolidare l'attività della precedente realtà aziendale, soprattutto nell'ottica di diversificare il ciclo produttivo in più società interconnesse tra loro a livello operativo: sulla base di questa premessa, nel 2012, nasce **Prisma Logistics S.p.A.**, tramite lo “scorporamento” del ramo d'azienda “industriale” di Prisma Spedizioni e Trasporti Internazionali, la quale cambia la sua denominazione sociale in **Atlantean S.p.A.**, e diviene *Holding* del gruppo (e controllante, in veste di socio unico, di Prisma Logistics S.p.A.).



Successivamente, l'apparato societario di Prisma si è arricchito con altre società centrali ai fini dell'attività di impresa svolta dalla holding (e, si aggiunga, ricomprese nella strutturazione ed applicazione del presente Modello Organizzativo): nel 2019, infatti, veniva fondata **Prisma Global Service s.r.l.**, in seno alla quale venivano collocate funzioni di magazzino, custodia e deposito per conto terzi, e che veniva, altresì, posta sotto la direzione ed il coordinamento della società controllante Atlantean S.p.A.

Ad oggi, si può notare come lo strutturato complesso societario di PRISMA GROUP sia in grado di offrire servizi di *import/export* da e per 22 paesi Europei ed extraeuropei, in collaborazione con 40 corrispondenti, oltre a spedizioni aeree e marittime, attività di logistica integrata e distributiva, ed altresì una nutrita serie di servizi doganali e di consulenza in materia.

Storia giudiziaria

Nessuna società di PRISMA GROUP, ad oggi, è mai stata sottoposta ad alcun procedimento giudiziario per violazione del D.Lgs. 231/2001. I suoi amministratori non hanno mai subito condanne definitive in procedimenti penali.

La storia sociale dimostra quindi già grande impegno ad un comportamento virtuoso, ritenendo comunque opportuno formalizzare le proprie politiche di prevenzione nonché implementare ulteriori Protocolli e Procedure di prevenzione con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, adottando un modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le società del Gruppo PRISMA

ATLANTEAN S.p.A.

Presentazione della Società

Nata nel 2012 dalla precedente Prisma Spedizioni e Trasporti Internazionali, la Società ha la propria sede legale a Verona, in via Pallone n. 20.

La Società, attualmente, è composta solamente dall'Amministratore Unico, Pasinato Raffaello, che è anche legale rappresentante.

Il capitale sociale detenuto dall'ente ammonta ad euro 1.000.000,00, diviso in frazioni differenti tra più soci (tra cui figura, in parte, anche la stessa Atlantean S.p.A.).

Ciclo produttivo

La Società, nata come *holding* c.d. "operativa", durante il corso degli anni, ha ridotto notevolmente la sua azione all'interno del c.d. "Gruppo Prisma", rimanendo, ad oggi, una capogruppo, de facto, esclusivamente "finanziaria".

L'attività aziendale di ATLANTEAN S.p.A., pertanto, è concentrata esclusivamente nella gestione e nell'amministrazione delle proprie partecipazioni sociali delle altre società controllate del Gruppo.

PRISMA LOGISTICS S.p.A.

Presentazione della Società

Fondata nel 2012, la società ha la propria sede legale a Bovolone (VR), in via E. Ferrari n. 205.

Sono presenti altre due sedi operative, precisamente a Milano e Treviso.



La Società dispone allo stato attuale di 29 dipendenti.

Il capitale sociale detenuto dall'ente ammonta ad euro 1.000.000; la compagine sociale ha natura composta, dividendosi nella seguente maniera:

- 90% quota corrispondente al socio ATLANTAN S.p.A.
- 5% quota corrispondente al socio Montebovi Martina
- 5% quota corrispondente al socio Bonifaci Patrick

Il legale rappresentante della società si identifica in Pasinato Stefano, che assomma in sé anche il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Montebovi Martina e Bonifaci Patrick, invece, fanno entrambi parte del Consiglio di Amministrazione, con il ruolo di Amministratori Delegati.

Si rappresenta, inoltre, come questo ente ricopra un ruolo che, per dimensione e caratura strategica, è centrale all'interno di Prisma Group, avendo "accorpato" in sé, nel corso degli anni, invero, anche altre realtà societarie, sia interne che esterne al Gruppo Prisma, tramite operazioni di fusione e/o incorporazione (come, ad esempio, Prisma s.r.l. nel 2020 e Logetra s.r.l. nel 2023).

Ciclo Produttivo

La società si occupa, in prevalenza, di attività di gestione di spedizioni nazionali e/o internazionali, per conto proprio e/o in conto terzi, oltre all'espletamento di ogni operazione doganale prevista per legge o da regolamenti. Essa si occupa, altresì, di tutte le operazioni c.d. "complementari" alla pura attività di spedizione, come trasporti, svincoli, attività di deposito ed espletamento di servizi logistici. La Società, in relazione alla propria attività, detiene la disponibilità di sedi secondarie e/o magazzini aziendali, siti ad Am Lindergarten (Germania), San Martino Buon Albergo (VR), Opera (MI) e Treviso. In aggiunta, per l'attività di magazzino e stoccaggio merci, essa si avvale della collaborazione con altre realtà societarie, come PGS MULTISERVICE s.r.l.

Nel dettaglio, l'attività di gestione delle spedizioni è così strutturata:

- Il contatto con il cliente avviene via email/telefono; contestualmente, avviene la comunicazione di un preventivo di vendita. Il cliente, come in questo caso, richiede un ritiro a domicilio della merce, che poi passa per l'hub aziendale, e viene caricata su un secondo vettore, questa volta internazionale, per raggiungere la destinazione.
Per quanto attiene, invece, alle tariffe applicate all'attività di spedizione, il ritiro viene inserito a sistema (gestionale BE ONE) con dei costi abbozzati, in accordo alle seguenti voci:
 - Tariffa del ritiro a consegna presso l'hub aziendale, approssimata, e suscettibile di correzioni successive da parte del Reparto Nazionale;
 - Tariffa applicata per il tragitto dall'hub alla destinazione finale;
 - Costo di movimentazione da parte della società di magazzino PGS;
 - Maggiorazione finale per ricavo;
- Il Reparto Nazionale, poi, concorda la data di ritiro, e la comunica al cliente. Una volta che la merce arriva all'hub aziendale, i magazzinieri compilano un modulo apposito, denominato "entrata del magazzino" con data, ora, mittente e collocazione merce nell'hub. Una volta che il reparto INTERNAZIONALE ha conferma dell'arrivo della merce



all'hub, si converte il ritiro in spedizione. I dati approssimativi inseriti in precedenza vengono ora corretti e precisati, sulla base di quanto ha pattuito il reparto NAZIONALE, e sulla base del prezzo che l'operativo INTERNAZIONALE ha trattato per la spedizione export.

- Successivamente, si passa alla creazione del camion (groupage), sulla base di altri ordini/destinazioni nella stessa area geografica. Si crea su BE ONE la CMR (lettera di vettura internazionale) da consegnare al vettore, ciascuno per ogni luogo di scarico (anche in caso di clienti diversi). Si crea anche la bolla doganale di export, riferita alla fattura merce, quindi una bolla per ogni mittente e destinatario univoco. Si prepara, infine, con il corrispondente locale, la bolla doganale di import.
- Per il magazzino PGS, dunque, si prepara la lista di carico con la merce ordinata per le varie tappe che andrà ad effettuare il vettore. Si prenota inoltre sul portale Prisma creato dal tecnico sistemista aziendale (<https://portal-dev.prismalogistics.net/>) il ritiro, prenotando lo slot, inserendo la targa del veicolo, in modo tale che PGS sia informata del camion che è stato pianificato. Si invia al vettore la lettera d'incarico per confermare la spedizione.
- Una volta che il vettore arriva all'HUB aziendale, gli vengono consegnati:
 - Fattura merce;
 - Bolla doganale di export;
 - CMR;
 - Envelope, fatta sul sito della dogana francese, ovvero il punto di uscita dall'UE. È un unico codice a barre che raggruppa più MRN (bolle doganali) e che l'autista farà scannerizzare.
 - GMR, ovvero un codice a barre analogo che raggruppa tutte le bolle doganali di IMPORT, una volta entrati in UK.
- Il passaggio finale è costituito dall'invio, da parte del vettore, della CMR firmata, attestante la consegna della merce, prima di fatturarla al cliente (elemento che costituisce la prova di consegna).

PRISMA GLOBAL SERVICE s.r.l.

Presentazione della Società

Fondata nel 2019, la società ha la propria sede legale a Vallese di Oppeano (VR), in via Marco Biagi n. 34.

La società, attualmente, dispone di 13 dipendenti

Il capitale sociale sottoscritto dall'ente ammonta ad euro 100.000, e la compagine sociale risulta composta totalmente dalla capogruppo ATLANTIAN S.p.A.

L'Amministratore Unico è Pasinato Stefano, il quale è anche legale rappresentante dell'ente. È presente anche un procuratore incaricato, e tale ruolo è rivestito da Bonifaci Patrick.

La società svolge attività di servizi e gestione sia della logistica che trasporto di merci che dell'e-commerce. Le attività sono svolte all'interno di magazzino situato nella sede di Vallese di Oppeano (VR).

Ciclo produttivo

Gli addetti della Prisma Global Service s.r.l. svolgono esclusivamente attività di *back-office*



per la movimentazione della merce e di ufficio per la gestione del processo amministrativo di spedizione dei carichi. Le attività svolte sono pertanto di tipo impiegatizio e amministrativo/commerciali, utilizzando attrezzatura tipica da ufficio, tra cui computer, stampanti, svolte all'interno di locali ad uso ufficio ricavati all'interno del magazzino. Alcuni addetti inoltre possono accedere ai reparti magazzino per effettuare dei controlli e verifiche della merce.

La totalità delle aree e processi operativi di movimentazione, carico-scarico merci da/a il magazzino che da/a gli automezzi pesanti che da/su scaffalature svolte all'interno del magazzino sono affidate a ditte terze.

Prisma Global Service Service S.R.L., inoltre, effettua anche servizi diretti di sanificazione di ambienti e attrezzature di lavoro in esterno, quali magazzini, uffici, abitazioni, veicoli climatizzatori e riscaldamenti ad aria.

La scelta di un MOG 231 unitario “di gruppo”.

I Professionisti incaricati di redigere il presente Modello Organizzativo hanno deciso, in maniera concorde, di optare per un c.d. “modello unico”, intendendosi con tale perifrasi un apparato organizzativo/gestionale unitario, valido per tutte le tre società richiamate.

Vi è da precisare che tale scelta operativa, pur non essendo direttamente osteggiata da alcuna norma contenuta nel D.Lgs. 231/2001, è tuttavia “sconsigliata” da un autorevole indirizzo dottrinale (oltre che dalle Linee Guida in materia, previste da Confindustria).

Secondo questa teoria, infatti, l'obiettivo principale è quello di bilanciare, da un lato, l'autonomia delle singole società e, dall'altro, l'esigenza di promuovere una politica di gruppo anche nella lotta alla criminalità di impresa.

Per tale ragione, l'attività di organizzazione per la prevenzione dei reati-presupposto 231 dovrebbe tener presente alcuni accorgimenti.

Ciascuna società del gruppo, infatti, in quanto singolarmente destinataria dei precetti del decreto 231, dovrebbe essere chiamata a svolgere autonomamente l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di predisposizione e aggiornamento del proprio Modello organizzativo. Tale attività può essere condotta anche in base a indicazioni e modalità attuative previste da parte della *holding* in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo. Peraltro, ciò non deve andare a detrimento dell'autonomia delle società c.d. “controllate”, nell'adozione del Modello.

Per tale motivo, la citata dottrina ha, perlopiù, negato la capacità esimente del c.d. modello di gruppo, ovvero sul modello, uguale per tutte le società del gruppo, adottato formalmente dalla sola *holding* ma destinato ad essere attuato e reso efficace da parte delle singole società: non sarebbe un modello adeguato, secondo alcuni, in quanto non ritagliato sulle specifiche realtà aziendali delle singole società.

Altra parte della dottrina, invero, non concorda – totalmente – con questa impostazione: tale ipotesi, infatti, ben può essere assimilata al caso di una società c.d. “monade”, che articola la propria attività in diversi “rami” operativi, magari anche distanti tra loro. Purtroppo, anche secondo tale interpretazione, un MOG unico di gruppo non sarebbe comunque consigliabile: la società eterodiretta, infatti, dovrebbe sempre mantenere una propria autonomia funzionale, e spetterebbe agli amministratori della eterodiretta il compito di adottare gli assetti organizzativi adeguati, incluso, tra questi, il MOG. Per tale ragione, non sarebbe sufficiente la



mera applicazione delle regole approvate dalla sola capogruppo, ma le stesse dovranno essere recepite dagli organi interni della società subordinata (almeno, laddove considerate idonee al fine penal-preventivo).

Ciò posto, i Professionisti redattori del presente Modello, contrariamente all'indirizzo interpretativo appena menzionato, hanno ritenuto congruo, in ragione della conformazione strutturale delle società del Gruppo Prisma, adottare un unico MOG per le tre società considerate, per le seguenti motivazioni:

- Preliminarmente, all'interno del Decreto 231, come non è presente una norma che specifichi una c.d. "responsabilità di gruppo", allo stesso modo non è presente una norma che vieti espressamente la creazione di un c.d. "modello unico di gruppo". È vero che, come anticipato, le Linee Guida di Confindustria ed alcuni indirizzi dottrinali sconsigliano tale ipotesi. È anche vero, tuttavia, che le circostanze del caso concreto, in relazione alle varie conformazioni che le realtà societarie sono in grado di assumere, possono (e, talvolta, debbono) imporre ai Professionisti redattori del Modello una differente valutazione, in ordine alle scelte da intraprendere in merito alla strutturazione dell'attuando Modello Organizzativo. Tale assunto può tradursi, invero, anche in deviazioni e/o discostamenti da quanto previsto nelle Linee Guida¹⁴ operative, atteso il fatto che tali indicazioni di metodo possono, talvolta, non confarsi in maniera adeguata alle necessità ed alle particolarità delle Società e/o dei raggruppamenti di imprese destinatari del Modello.
- In primo luogo, poi, si consideri come la "spinta innovatrice", necessaria all'ideazione e all'attuazione del presente Modello per le Società del Gruppo PRISMA, sia originata non dalla Capogruppo, ma dalle altre due società sopra menzionate, che costituiscono, a tutti gli effetti, il vero "nucleo operativo" del Gruppo.
- In secondo luogo, Atlantean S.p.A., pur essendo nata come *holding* c.d. "operativa", in seguito alle più recenti ed organiche risistemazioni societarie che hanno interessato il gruppo, invero, è, ad oggi, una controllante di carattere, *de facto*, "**finanziario**". Pertanto, il ruolo che Atlantean ricopre all'interno del gruppo, è quello di mera gestione delle proprie partecipazioni nelle c.d. "controllate", senza un ruolo effettivamente operativo

¹⁴ Come indicato nelle stesse Linee Guida, pag. 4: "... Confindustria si propone, mediante le presenti Linee Guida, di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231. Tuttavia, data l'ampiezza delle tipologie di enti presenti nella realtà associativa dei Confindustria e la varietà di strutture organizzative di volta in volta adottate in funzione sia delle dimensioni sia del diverso mercato geografico o economico in cui essi operano, non si possono fornire riferimenti puntuali in tema di modelli organizzativi e funzionali, se non sul piano metodologico. Le Linee Guida, pertanto, mirano ad orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice".



all'interno di Prisma Group¹⁵.

Per tale ragione, si ritiene che il c.d. rischio da “risalita di responsabilità” sia notevolmente basso, per le Società in oggetto. Si aggiunga, altresì, che Atlantean S.p.A., in ragione della propria – ed esclusiva – attività c.d. “gestoria” delle partecipazioni nelle controllate, non presenta, di fatto, processi aziendali e/o produttivi a rischio reato.

- Inoltre, si è optato per un Modello “unico”, anche in ragione del fatto che le due Società controllate, sopra considerate, esercitano attività di impresa in settori concomitanti, oltre che in maniera del tutto sinergica tra di loro: ai fini, soprattutto, di un coordinamento tra le varie procedure di controllo aziendali, i redattori del presente Modello hanno pertanto ritenuto controproducente l'ipotesi di creazione di plurimi Modelli di gestione, in corrispondenza delle varie realtà aziendali. Il *corpus* organizzativo, infatti, risulta pienamente coordinato ed integrato nei suoi rami di attività, e tale circostanza è sintomatica della necessità di attuazione di un Modello Organizzativo incorporato in un unico documento.
- Infine, si segnala come i principi generali e tutte le procedure operative contenute nel presente Modello non siano state ideate “aprioristicamente” dai Professionisti incaricati, in maniera del tutto generica ed impersonale, senza tener conto delle singolarità e delle peculiarità delle singole realtà aziendali coinvolte. Al contrario, si ribadisce come il presente Modello di gestione sia nato da una unanime volontà dei vertici di tutte e tre le realtà aziendali sopra considerate, come recepito e rammostrato nelle delibere di attuazione del presente Modello, contenute nella parte dedicata agli Allegati.

Invero, l'attività di l'ideazione e l'attuazione del presente Modello, da parte dei Professionisti incaricati, è stata condotta seguendo attentamente le particolarità e le necessità di tutte le realtà aziendali richiamate, operando, a tal fine, una differenziata attività di ricognizione e valutazione del rischio da reato e predisposizione di protocolli operativi perfettamente aderenti alle diverse esigenze, rispettivamente, di Atlantean S.p.A., Prisma Logistics S.p.A., Prisma Global Service s.r.l.

2.3 Sistema di Governance delle Società di PRISMA Group

¹⁵ In base ad un'importante pronuncia sul tema (sentenza IVRI, 2004, GIP Tribunale di Milano), infatti, esistono 3 diversi tipi di *holding*:

- **Finanziaria (o pura):** tale società non svolge alcuna attività di produzione o di scambio, propria delle controllate, ma si limita ad amministrare le proprie partecipazioni, cioè a dirigere le società del proprio gruppo (società operanti).
- **Operativa:** tale società svolge attività di produzione e scambio di beni e servizi in modo diretto con le altre società del gruppo.
- **Mista:** tale società esercita in modo mediato e indiretto l'attività di impresa attraverso i propri amministratori, che partecipano alle fasi decisionali inerenti all'attività svolta dalla società controllata.

Le linee direttive sopra anticipate, invero, riguardano il caso in cui, in un gruppo societario, la capogruppo costituisca una società c.d. “operativa” e/o “mista”. **La conseguenza applicativa di tale distinzione è che solo in queste ultime ipotesi si rischia una risalita di responsabilità per i reati commessi nella società controllata** (vedasi, sul punto, anche Tribunale di Lucca, 2.8.2017).



PRISMA LOGISTICS S.p.A.

La società **PRISMA LOGISTICS S.p.A.**, è una **Società per Azioni**, e adotta un sistema di *governance* caratterizzata dalla presenza di:

- **Consiglio di Amministrazione (CDA):** composto da tre amministratori, è l'organo incaricato di gestire l'impresa sociale. All'organo amministrativo spettano i poteri inerenti all'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, ed ha la facoltà di compiere tutte le operazioni e gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi quelli riservati per legge o statuto all'Assemblea dei soci (o all'autorizzazione di quest'ultima). Il Presidente del CDA è identificato in Pasinato Stefano (che è anche Legale Rappresentante), mentre i due Amministratori Delegati (AD) sono identificati in Montebovi Martina e Bonifaci Patrick.
- **Direzione e Coordinamento:** ai sensi dell'art. 2497-bis co. 2 c.c., la Società (in data 5.4.2017) ha comunicato la propria soggezione all'attività di direzione e coordinamento di Atlantean S.p.A.
- **Rappresentanti societari:** la rappresentanza societaria, ai sensi dello statuto, spetta al Presidente del CDA, agli amministratori delegati (nei limiti della delega), ai direttori generali/altri uffici della Società che hanno rilevanza esterna (nei limiti dei poteri conferiti dall'organo amministrativo), e a procuratori speciali (nominati per singoli atti/categorie di atti).
- **Collegio Sindacale:** è presente un Collegio Sindacale, formato da 5 sindaci (Presidente, due Sindaci e due membri supplenti). Ha la funzione di vigilare sulla gestione della società, assicurandosi che sia conforme alle leggi e allo statuto aziendale. Verifica l'operato degli amministratori, la regolarità della contabilità e la corretta formazione del bilancio. Inoltre, monitora che l'azienda adempia agli obblighi fiscali e legali, intervenendo in caso di irregolarità o violazioni. Ha anche il compito di controllare la trasparenza delle operazioni societarie, tutelando gli interessi dei soci e degli investitori.
- **Revisore Legale:** la Società dispone del revisore legale, che detiene il compito di verificare la correttezza e la trasparenza della contabilità e dei bilanci dell'azienda, assicurandosi che siano conformi alle normative vigenti. Inoltre, esamina le operazioni finanziarie per identificare eventuali errori o irregolarità, e certifica che i bilanci rappresentino in modo veritiero la situazione economico-patrimoniale dell'azienda. Il revisore deve mantenere indipendenza e obiettività nel controllo, garantendo l'affidabilità delle informazioni finanziarie per gli azionisti, gli investitori e gli altri stakeholder.

PRISMA GLOBAL SERVICE s.r.l.

La società **PRISMA GLOBAL SERVICE s.r.l.**, è una **Società a Responsabilità Limitata**, e adotta un sistema di *governance* caratterizzata dalla presenza di:

- **Amministratore Unico:** l'organo incaricato di gestire l'impresa sociale. All'organo amministrativo spetta la gestione della Società e, a tal fine, può compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e/o straordinaria amministrazione, con esclusione di quelli che la legge e lo statuto riservano all'Assemblea. L'Amministratore Unico in carica è identificato in Pasinato Stefano, che è anche Legale Rappresentante della Società.



- **Direzione e Coordinamento:** ai sensi dell'art. 2497-bis co. 2 c.c., la Società (in data 1.1.2020) ha comunicato la propria soggezione all'attività di direzione e coordinamento di Atlantean S.p.A.
- **Rappresentanti societari:** la rappresentanza generale della Società, ai sensi dello statuto, spetta all'Amministratore Unico. È presente la nomina di un Procuratore all'interno dello statuto Societario, in capo a Bonifaci Patrick, limitata ad attività di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.
- **Revisore Legale:** dal 13.5.2024, la Società dispone del revisore legale, che detiene il compito di verificare la correttezza e la trasparenza della contabilità e dei bilanci dell'azienda, assicurandosi che siano conformi alle normative vigenti. Inoltre, esamina le operazioni finanziarie per identificare eventuali errori o irregolarità, e certifica che i bilanci rappresentino in modo veritiero la situazione economico-patrimoniale dell'azienda. Il revisore deve mantenere indipendenza e obiettività nel controllo, garantendo l'affidabilità delle informazioni finanziarie per gli azionisti, gli investitori e gli altri stakeholder.

ATLANTEAN S.p.A.

La società **ATLANTEAN S.p.A.**, è una **Società per Azioni**, capogruppo e holding di Prisma Group (ed esercitante attività di direzione e controllo ex art. 2947-bis c.c. su Prisma Logistics S.p.A. e Prisma Global Service s.r.l.); essa adotta un sistema di *governance* caratterizzato dalla presenza di:

- **Amministratore Unico:** l'organo incaricato di gestire l'impresa sociale. All'organo amministrativo spetta la gestione della Società e, a tal fine, può compiere tutti gli atti e le operazioni di ordinaria e/o straordinaria amministrazione, con esclusione di quelli che la legge e lo statuto riservano all'Assemblea. L'Amministratore Unico in carica è identificato in Pasinato Raffaello, che è anche Legale Rappresentante della Società.
- **Rappresentanti societari:** la rappresentanza societaria, ai sensi dello statuto, spetta unicamente all'Amministratore Unico.
- **Collegio sindacale:** è presente un Collegio Sindacale, formato da 5 sindaci (Presidente, due Sindaci e due membri supplenti). Ha la funzione di vigilare sulla gestione della società, assicurandosi che sia conforme alle leggi e allo statuto aziendale. Verifica l'operato degli amministratori, la regolarità della contabilità e la corretta formazione del bilancio. Inoltre, monitora che l'azienda adempia agli obblighi fiscali e legali, intervenendo in caso di irregolarità o violazioni. Ha anche il compito di controllare la trasparenza delle operazioni societarie, tutelando gli interessi dei soci e degli investitori
- **Revisore legale:** la Società dispone del revisore legale, che detiene il compito di verificare la correttezza e la trasparenza della contabilità e dei bilanci dell'azienda, assicurandosi che siano conformi alle normative vigenti. Inoltre, esamina le operazioni finanziarie per identificare eventuali errori o irregolarità, e certifica che i bilanci rappresentino in modo veritiero la situazione economico-patrimoniale dell'azienda. Il revisore deve mantenere indipendenza e obiettività nel controllo, garantendo l'affidabilità delle informazioni finanziarie per gli azionisti, gli investitori e gli altri stakeholder.



Strumenti di Governance di PRISMA Group

I principali strumenti di *governance* di cui le Società di PRISMA Group si sono dotate, possono essere così riassunti:

- **Uno Statuto sociale:** atto che regola la vita interna ed il funzionamento di ciascuna Società del Gruppo, nel rispetto delle norme inderogabili poste dal Codice Civile;
- **Un sistema di protocolli (manuali, procedure e istruzioni):** volti a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, in conformità con il disposto dell'art. 6 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001, il quale dispone che il Modello Organizzativo deve *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*;
- **Un Organigramma e/o un Funzionigramma:** che consentono di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate;
- **Codice Etico:** documento stilato ed adottato su base volontaria dalla società, che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere. Si rivela inoltre come una motivazione forte per il rispetto di regole di qualità, stimola azioni correttive al fine di migliorare i rapporti tra aziende. Il codice etico è documento integrante del presente Modello di organizzazione e gestione redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I documenti elencati ai precedenti punti sono contenuti nella parte dedicata agli Allegati del presente Modello.

2.4 L'assetto organizzativo del Gruppo PRISMA

PRISMA LOGISTICS S.p.A.

La struttura organizzativa della Società è riportata nell'allegato organigramma funzionale. Di seguito si riportano le funzioni più importanti ai fini dell'individuazione dei *process owner*:

- **Direzione Generale e/o Consiglio di Amministrazione (CdA):** supervisiona tutte le attività amministrative e finanziarie. Individua, formula ed attua le linee strategiche aziendali, per quanto riguarda l'aspetto di pianificazione delle attività. Definisce le linee guida per le Offerte commerciali ed approva le offerte preparate dagli Agenti Commerciali su tali linee. Assicura la formazione, l'addestramento e l'aggiornamento del personale. Effettua la scelta dei fornitori, sulla base della lista dei fornitori qualificati. Definisce, con il Responsabile appositamente nominato, le linee guida del Sistema Qualità. Riesamina annualmente l'adeguatezza ed il livello di attuazione del Sistema Qualità. Esamina i rapporti sulle Verifiche Ispettive interne effettuate dal Responsabile della Qualità o dalla persona delegata o funzione equivalente. Si interfaccia con i clienti. Convoca e coordina il CDA.

Sede di Villafontana di Bovolone (VR)

- **Responsabile Internazionale Import/Export** (con relativo personale operativo): gestisce tutte le operazioni legate al commercio internazionale dell'azienda, coordinando l'acquisto e la vendita di beni o servizi tra paesi diversi. Si occupa di garantire la conformità alle normative doganali e commerciali dei vari paesi, gestendo documentazione, permessi e certificati necessari per l'importazione e l'esportazione. Supervisiona le spedizioni



internazionali, assicurandosi che i tempi di consegna siano rispettati e che i costi di trasporto siano ottimizzati. Monitora le relazioni con fornitori e clienti esteri, negoziando contratti e termini commerciali in modo vantaggioso per l'azienda. Inoltre, si occupa della gestione dei rischi legati ai cambiamenti di valuta, delle barriere tariffarie e delle restrizioni commerciali, cercando soluzioni per massimizzare l'efficienza delle operazioni globali. Infine, collabora strettamente con i dipartimenti legali e finanziari per assicurare che le transazioni internazionali siano sicure e redditizie

- **Responsabile Privacy e Sicurezza:** ha il compito di garantire la conformità dell'azienda alle normative sulla protezione dei dati personali, come il GDPR, e di implementare politiche e procedure per proteggere le informazioni aziendali sensibili. Si occupa di monitorare e aggiornare le misure di sicurezza informatica per prevenire violazioni e attacchi, gestendo le relazioni con fornitori e partner per assicurarsi che i dati siano trattati correttamente. Coordina la formazione del personale sulle normative privacy e sulle buone pratiche di sicurezza. Inoltre, effettua audit interni per verificare che le procedure di gestione dei dati siano seguite e, in caso di incidenti o violazioni, è responsabile di attuare le misure correttive necessarie, collaborando con le autorità competenti per la notifica delle violazioni, se richiesto. Supervisiona infine le valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati e supporta l'azienda nell'adozione di tecnologie che garantiscano la sicurezza dei sistemi informatici.
- **Responsabile Acquisti:** ha il compito di gestire e ottimizzare l'approvvigionamento di beni e servizi necessari al funzionamento dell'azienda, con l'obiettivo di garantire efficienza, qualità e costi competitivi. Identifica i fornitori e ricerca e seleziona fornitori affidabili, valutandone la qualità, i prezzi e i tempi di consegna. Opera la contrattazione delle condizioni commerciali con i fornitori, come i prezzi, i termini di pagamento e le clausole contrattuali, per ottenere le migliori condizioni possibili per l'azienda. Gestisce gli ordini di acquisto, assicurandosi che i materiali o servizi siano consegnati in tempo e secondo le specifiche richieste. Identifica le opportunità per ridurre i costi attraverso negoziazioni, consolidamento dei fornitori o miglioramenti nei processi di approvvigionamento. Monitora le prestazioni dei fornitori. Collabora con i reparti produzione, logistica, qualità e finanza per assicurare che i materiali acquistati rispondano alle esigenze operative e ai vincoli di bilancio dell'azienda. Assicura che i processi di acquisto siano conformi alle normative vigenti (ambientali, fiscali, ecc.) e agli standard etici dell'azienda.
- **Responsabile Qualità e HCCP:** controlla la corretta applicazione di quanto definito nel presente Mansionario e di quanto precisato nella dichiarazione di politica aziendale. Gestire il Sistema qualità le verificarne l'adeguatezza proponendo eventuali Azioni Correttive. Gestisce la formazione, l'addestramento e l'aggiornamento del personale. Programma, con periodicità almeno annuale, il Riesame del Sistema con particolare riferimento ai risultati delle Verifiche Ispettive, alle Non Conformità rilevate ed all'esito delle eventuali Azioni Correttive ed Azioni Preventive intraprese. Analizza e propone la soluzione alle eventuali Non Conformità rilevate. Verifica la corretta archiviazione dei Documenti del Sistema Qualità. Conduce, in collaborazione con la Direzione, l'attività di Riesame delle Richieste di Fornitura. Esegue le verifiche ed i controlli finali, garantendone la corretta registrazione degli esiti. Esaminare le NC e gli input da stakeholder. Definisce i criteri per la qualifica dei fornitori. Riferisce alla Direzione sullo stato del sistema di sicurezza alimentare e sulle necessità di miglioramento. Effettua verifiche in campo per



controllare il mantenimento del sistema RHACCP - Responsabile HACCP e Team Leader HACCP. Coordina le attività dei sottoposti perché siano rispettate le regole definite nel sistema delle procedure di autocontrollo. Verifica periodicamente i risultati dell'applicazione del Sistema delle procedure di autocontrollo. Garantisce che le AC (incluso il riesame di tutte le registrazioni degli incidenti) siano valutate con le azioni preventive. Definisce e revisiona il piano HACCP (in collaborazione con i consulenti incaricati), definendo i documenti da esso richiesti. Effettua verifiche in campo per controllare il mantenimento del sistema. Riesamina le Richieste di Fornitura.

- **Responsabile Ufficio IT:** Mantiene la gestione del sistema informatico aziendale. Esegue il ripristino di documenti e il *backup*.
- **Responsabile Commerciale** (con relativo personale di Supporto Commerciale): ricerca nuovi clienti. Comunica con il cliente (visite, colloqui, fiere, eventi). Definisce le proposte commerciali.
- **Responsabile Amministrazione** (con relativo personale operativo): mantiene i contatti con le banche. Cura le scritture contabili e le stampe fiscali a fronte delle scadenze di legge. Redige un prospetto della situazione finanziaria (preventivo e consuntivo) mensilmente. Mantiene l'archivio generale PRISMA (ordini, copie dei documenti di spedizione dei prodotti forniti, corrispondenza con Clienti...). Mantiene l'archivio relativo al personale in organico (dati anagrafici, qualifiche professionali, esperienze acquisite). Gestisce tutte le informazioni relative alle pratiche amministrative e contabili interne (registrazioni presenze personale, registrazione ore straordinario del personale, emissione RIBA...) e relative agli Enti esterni (pagamenti utenze, verifiche addebiti/accrediti bancari ...). Cura i solleciti per gli incassi. Interagisce con il Cliente per tutti gli aspetti amministrativi e per eventuali documenti che prevedono la sua firma come attestazione dell'avvenuta ricezione di materiale o prodotti, rispettando standard di cortesia e chiarezza. Esegue commissioni presso banca ed ufficio postale.
- **Responsabile Nazionale Import/Export** (con relativo personale operativo): gestisce tutte le operazioni legate all'importazione e all'esportazione di beni e servizi, garantendo che l'azienda operi in conformità con le normative internazionali e nazionali. Supervisiona la logistica nazionale, coordinando spedizioni, dogane e documentazione, per assicurare che le merci arrivino puntualmente e in modo efficiente. Si occupa anche della negoziazione con fornitori e clienti esteri, ottimizzando i costi e i tempi di consegna, monitorando i rischi legati alle fluttuazioni valutarie e alle normative commerciali. Inoltre, è responsabile dell'ottimizzazione dei processi e del controllo delle performance delle operazioni di *import/export*.

Sede di Treviso

- **Responsabile Filiale/Amministratore:** gestisce le operazioni quotidiane della sede, assicurando il raggiungimento degli obiettivi commerciali e finanziari. Supervisiona il personale, coordina le attività di vendita e servizio ai clienti, e gestisce le risorse per garantire efficienza e qualità. È responsabile del monitoraggio delle performance, dell'implementazione delle strategie aziendali a livello locale e della gestione dei rapporti con clienti e fornitori, contribuendo alla crescita e al successo della filiale.
- **Responsabile SGQ/SGSL:** supervisiona e coordina l'implementazione e il mantenimento del sistema di gestione per la qualità, assicurando che i processi aziendali rispettino gli



standard di qualità e le normative vigenti. Si occupa di monitorare le prestazioni dei processi, promuovere il miglioramento continuo, gestire le attività di audit interno e formare il personale sulle procedure di qualità. Inoltre, garantisce che le azioni correttive siano adottate quando necessario, con l'obiettivo di migliorare la soddisfazione dei clienti e ottimizzare l'efficienza operativa dell'azienda. Inoltre, si occupa di garantire che l'azienda rispetti tutte le normative in materia di salute e sicurezza, sviluppando, implementando e monitorando politiche e procedure per prevenire incidenti e infortuni. Supervisiona la formazione del personale, valuta i rischi e adotta misure per minimizzarli, assicurandosi che i dipendenti operino in un ambiente sicuro. Inoltre, gestisce le attività di verifica e controllo delle condizioni di lavoro, collaborando con la direzione per migliorare continuamente le pratiche di sicurezza

- **Addetti area informatica e sistemistica (CED): società esterna**
- **RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione):** ha il compito di individuare, valutare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, proponendo misure preventive e protettive. Supporta l'azienda nell'adempimento delle normative sulla sicurezza, coordina le attività di formazione e informazione del personale e collabora nella stesura del documento di valutazione dei rischi. Inoltre, monitora l'efficacia delle misure adottate e propone miglioramenti per garantire un ambiente di lavoro sicuro.
- **Medico Competente:** si occupa di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso la sorveglianza sanitaria, valutando l'idoneità dei dipendenti alle mansioni specifiche. Collabora alla valutazione dei rischi lavorativi, partecipa alla stesura del documento di valutazione dei rischi e fornisce indicazioni per migliorare le condizioni di lavoro. Inoltre, organizza e gestisce le visite mediche periodiche e informa i lavoratori sui rischi legati alla salute e sulla prevenzione.
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):** ha il compito di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro, segnalando rischi e proponendo miglioramenti. Partecipa alla valutazione dei rischi, collabora alla definizione delle misure preventive e verifica l'applicazione delle norme di sicurezza. Inoltre, rappresenta i lavoratori nei confronti della direzione per tutte le questioni riguardanti la salute e la sicurezza
- **Responsabile Commerciale:** gestisce le attività di vendita e sviluppo del business, coordinando il team commerciale per raggiungere gli obiettivi di fatturato. Si occupa di acquisire nuovi clienti, mantenere e potenziare i rapporti con quelli esistenti, e analizzare il mercato per identificare opportunità di crescita. Inoltre, elabora strategie commerciali locali in linea con le direttive aziendali e monitora le performance per garantire risultati competitivi
- **Responsabile Acquisti:** gestisce l'approvvigionamento di beni e servizi necessari per le operazioni locali, negoziando con i fornitori per ottenere le migliori condizioni di prezzo, qualità e tempi di consegna. Monitora le scorte e coordina gli ordini per garantire la disponibilità dei materiali, collaborando con altri reparti per soddisfare le esigenze operative della filiale
- **Responsabile Amministrazione (con relativo personale operativo):** detiene il compito di mantenere i contatti con le banche, curare le scritture contabili e le stampe fiscali a fronte delle scadenze di legge, redigere un prospetto della situazione finanziaria (preventivo e consuntivo) mensilmente, mantenere l'archivio generale PRISMA (ordini,



copie dei documenti di spedizione dei prodotti forniti, corrispondenza con Clienti,), mantenere l'archivio relativo al personale in organico (dati anagrafici, qualifiche professionali, esperienze acquisite), gestire tutte le informazioni relative alle pratiche amministrative e contabili interne (registrazioni presenze personale, registrazione ore straordinario del personale, emissione RIBA,) e relative agli Enti esterni (pagamenti utenze, verifiche addebiti/accrediti bancari...), curare i solleciti per gli incassi, interagire con il Cliente per tutti gli aspetti amministrativi e per eventuali documenti che prevedono la sua firma come attestazione dell'avvenuta ricezione di materiale o prodotti, rispettando standard di cortesia e chiarezza, eseguire commissioni presso banca ed ufficio postale.

- **Responsabile Progettazione ed Erogazione Servizio (SER) (con relativo personale operativo per logistica marketing e trasporti):** coordina la pianificazione, lo sviluppo e l'implementazione dei servizi offerti, garantendo che siano conformi agli standard aziendali e soddisfino le esigenze dei clienti. Supervisiona le attività operative, gestisce le risorse coinvolte e monitora la qualità dei servizi erogati, assicurando efficienza e miglioramento continuo dei processi.

Sede di Milano

- **Referente per l'attività di spedizione/amministrazione (Carella Simona):** coordina le operazioni di spedizione, garantendo che le merci siano inviate e ricevute nei tempi previsti, e gestisce la documentazione amministrativa relativa a queste attività. Si occupa anche della contabilità di base della filiale, controllando fatture e pagamenti, e assicura che le procedure siano conformi alle normative aziendali e legali.

PRISMA GLOBAL SERVICE s.r.l.

La struttura organizzativa della Società è riportata nell'allegato organigramma funzionale. Di seguito si riportano le funzioni più importanti ai fini dell'individuazione dei *process owner*

- **Amministratore Unico:** è la figura responsabile della gestione e della direzione dell'azienda. Ha il compito di prendere decisioni strategiche e operative, rappresentando legalmente la società e assumendo responsabilità per le azioni intraprese. Si occupa della pianificazione finanziaria, della gestione delle risorse umane, della supervisione delle operazioni quotidiane e del rispetto delle normative vigenti. Inoltre, coordina la comunicazione tra gli organi societari e può gestire anche i rapporti con fornitori, clienti e istituzioni, garantendo che l'azienda operi in modo efficiente e redditizio.
- **Responsabile ufficio operativo – e relativo personale operativo, organizzato nelle sedi di San Martino Buon Albergo (VR), Vallese (VR) e Villafontana (VR):** detiene il compito di prendere tempestiva visione degli ordini registrati, predisporre le spedizioni dei prodotti assicurando il rispetto dei tempi previsti, gestire la comunicazione con il cliente e con i referenti della PGS MULTISERVICE SRL e con il Responsabile logistica di Prisma, assicurare il corretto immagazzinamento del prodotto, predisporre le spedizioni dei prodotti assicurando il rispetto dei tempi previsti e garantire la tracciabilità delle merci movimentate.

2.5 Le certificazioni di PRISMA GROUP

Le società di PRISMA GROUP sono, ad oggi, in possesso delle seguenti certificazioni e/o



Sistemi di Gestione:

PRISMA LOGISTICS S.p.A.

- **“Sistema di Gestione per la Qualità” in accordo alle prescrizioni di norma contenute nella certificazione ISO 9001:2015, certificato e adottato il 24.3.2023:** è un insieme strutturato di processi e procedure che garantisce che i prodotti o servizi di un’azienda soddisfino costantemente i requisiti di qualità e le aspettative dei clienti. Le principali caratteristiche del SGQ adottato da Prisma Logistics S.p.A. includono:
 1. Orientamento al cliente: il sistema è progettato per soddisfare le esigenze e le aspettative dei clienti, cercando di migliorare la loro soddisfazione.
 2. Leadership e impegno della direzione: la direzione deve essere coinvolta attivamente, fornendo guida e risorse per implementare e migliorare il sistema.
 3. Approccio per processi: un SGQ è strutturato attorno ai processi aziendali, con l’obiettivo di monitorare e migliorare ciascuna fase produttiva o operativa.
 4. Miglioramento continuo: uno degli aspetti centrali è il miglioramento costante delle prestazioni e dei processi, spesso attraverso l’analisi dei dati e l’identificazione di aree di miglioramento.
 5. Coinvolgimento del personale: tutti i dipendenti devono essere coinvolti nel processo di qualità, comprendendo il loro ruolo e contribuendo attivamente al miglioramento dei processi.
 6. Decisioni basate su dati: le decisioni relative alla qualità devono essere prese sulla base di dati oggettivi e analisi accurate, per garantire che le azioni intraprese siano giustificate e efficaci.
 7. Gestione delle relazioni con i fornitori: un SGQ si estende anche alla gestione della catena di fornitura, con l’obiettivo di assicurare che i fornitori rispettino gli standard di qualità richiesti.

In sintesi, un sistema di gestione per la qualità aziendale mira a creare una cultura della qualità che permea tutta l’organizzazione, migliorando continuamente i prodotti, i servizi e i processi per rispondere alle esigenze del mercato e dei clienti.
- **Certificazione IFS Logistics 3 per le sedi operative di e Villafontana (VR), rilasciato in data 28.10.2025 e valido fino al 20.12.2026, e di San Martino Buon Albergo (VR) rilasciato in data 1.4.2025 e valido fino al 1.4.2026:** tale certificazione costituisce uno standard internazionale sviluppato dall’International Featured Standards e riguarda la sicurezza e qualità dei processi logistici, in particolare le attività di trasporto, stoccaggio, distribuzione e movimentazione di prodotti alimentari e non alimentari. Essa si applica alle aziende che gestiscono merci proprie o di terzi, comprese quelle a temperatura controllata, e verifica il rispetto di requisiti strutturali, igienico-sanitari, organizzativi e di tracciabilità. La certificazione attesta l’adozione di un sistema di gestione efficace e conforme alle buone pratiche di sicurezza lungo la catena logistica. È rilasciata da enti di certificazione accreditati a seguito di audit periodici e rappresenta un requisito sempre più richiesto da clienti e operatori della grande distribuzione.
- **Certificato di “Operatore Economico Autorizzato”, n. IT AEOF 14 0859, rilasciato in data 7.3.2014 da Agenzia delle Dogane e dei Monopoli – Ufficio AEO per le semplificazioni doganali e sicurezza:** il certificato in oggetto è un riconoscimento



rilasciato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli alle imprese considerate affidabili e sicure nella gestione delle operazioni doganali. Esso attesta il rispetto di elevati standard in materia di conformità alle norme doganali, solidità finanziaria, sistemi di controllo interno, sicurezza della catena logistica e tracciabilità delle operazioni. Il possesso della certificazione AEO consente di beneficiare di numerose agevolazioni procedurali, quali semplificazioni nei controlli doganali, riduzione delle verifiche fisiche e documentali e corsie preferenziali nelle operazioni di sdoganamento. Il certificato è valido a livello unionale e rafforza l'affidabilità dell'operatore nei rapporti con le autorità doganali e con i partner commerciali internazionali.

- **Certificato Biologico, ai sensi dell'art. 35, p. 1, reg. UE 2018/848, relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici, rilasciato in data 26.3.2024 e valido fino al 26.3.2027:** tale certificazione, in breve, certificato biologico serve a garantire che i prodotti di una società siano ottenuti seguendo i criteri stabiliti dalla normativa sull'agricoltura biologica, assicurando l'assenza di sostanze chimiche sintetiche, OGM e metodi di produzione non sostenibili. Questo certificato consente di accedere al mercato dei prodotti biologici, aumenta la fiducia dei consumatori, valorizza i prodotti e offre un vantaggio competitivo grazie alla crescente domanda di sostenibilità e qualità nel settore alimentare e non alimentare. È stato rilasciato a PRISMA LOGISTICS S.p.A. in relazione alle sedi operative di Bovolone (VR) e S. Martino Buon Albergo (VR), per le seguenti categorie di prodotti:
 - Prodotti alimentari confezionati
 - Prodotti da forno
 - Prodotti della filiera olivicola
 - Prodotti della filiera orticola
 - Prodotti della molitura e della filiera cerealicola
 - Prodotti dell'apicoltura
 - Zucchero, cacao, the, tisane, caffè, condimenti e spezie

PARTE 3

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA PRISMA GROUP

3.1 Premessa - Principi ispiratori all'adozione del Modello 231

PRISMA GROUP, al fine di garantire ed assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D.Lgs. 231/2001.

PRISMA GROUP, nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/2001 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

L'individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei Reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- Rendere pienamente consapevoli, dirigenti, dipendenti, stakeholder e tutti coloro che operano in nome e per conto di PRISMA GROUP, dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- Ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da PRISMA GROUP in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui PRISMA GROUP si attiene nell'espletamento della propria mission aziendale;
- Consentire a PRISMA GROUP, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati.

PRISMA GROUP ritiene che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costruito secondo le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, rappresenti un valido ed efficace strumento per sensibilizzare amministratori, dipendenti, dirigenti, fornitori, *stakeholder* e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con la società.

Ai suddetti soggetti destinatari del Modello è richiesto l'espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici e sociali a cui si ispira l'azione di PRISMA GROUP e che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

3.2 Adozione del Modello 231 di PRISMA GROUP



Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa agli Organi Dirigenti delle tre rispettive società coinvolte (Prisma Logistics S.p.A., Prisma Global Service s.r.l. e PGS Multiservice s.r.l.) la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Nell’ordine:

- **Il C.d.A. di Prisma Logistics S.p.A.**
- **L’Amministratore Unico di Prisma Global Service s.r.l.**
- **L’Amministratore Unico di Atlantean S.p.A.**

Hanno approvato questo Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con apposita delibera.

PRISMA GROUP, nel predisporre il presente documento, ha fatto riferimento alle Linee Guida di Confindustria, approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014, alle sentenze giurisprudenziali e alla storia aziendale.

La struttura documentale diretta così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001, risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto Legislativo.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dei tre rispettivi *board* dirigenziali sunnominati, in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato. Nella competenza dei tre Organi Dirigenziali di cui sopra, rientrano altresì le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all’introduzione di nuove disposizioni di legge, a mutamenti della struttura organizzativa e/o della realtà aziendale.

3.3 Metodologia utilizzata nella predisposizione del Modello 231

La procedura di redazione del presente Modello 231 è stata oggetto di diverse fasi, finalizzate a dotare la società di presidi interni che siano in grado di fronteggiare la probabilità di accadimento del reato, riconducendolo entro un margine di rischio tollerabile.

a. Mappatura delle attività sensibili ed individuazione delle funzioni aziendali coinvolte

L’art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello debba prevedere un meccanismo volto ad “*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*”.

Il primo passaggio per l’elaborazione di un efficace sistema di prevenzione è quindi strettamente connesso all’identificazione delle attività sensibili al rischio di commissione di un reato presupposto.

L’attività sensibile è definita infatti come quell’insieme di operazioni ed atti che possono esporre la società al rischio di commissione di un reato richiamato dal D.Lgs. 231/2001.

Si pone, perciò, massima attenzione nell’identificazione di quale sia l’attività e/o l’azione del processo in cui è presente il rischio reato.

b. Valutazione del rischio

Ai fini della presente valutazione, è importante definire una soglia che determini quando esiste un “presupposto sufficiente” alla commissione del reato presupposto.

L’individuazione di tale soglia non è univocamente determinabile dal momento che risulta essere legata al contesto di attività della società.

Sulla base di indicatori caratteristici, definiti situazione per situazione, sarà quindi valutabile il



caso in cui il rischio di commissione di un reato manca dei presupposti sufficienti, ossia ha presupposti insufficienti.

Diverso sarà, invece, il caso in cui non risulta applicabile al contesto della Società l'ipotesi di commissione del reato presupposto, ossia si ha la non applicabilità.

La valutazione delle attività sensibili dovrà essere sviluppata per tutti i reati presupposto, senza esclusioni, al fine di rendere davvero efficace l'analisi stessa.

c. Individuazione dei Processi a Rischio

Al termine delle verifiche di cui sopra, PRISMA GROUP ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi: i Processi a Rischio.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come Processi a Rischio, in relazione al Decreto Legislativo, e, conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati e/o Illeciti Amministrativi, le aree di attività specificatamente individuate nel documento aziendale denominato "Risk Assessment e Protocolli Operativi", che costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Risk Assessment consente di rilevare la mappatura dei rischi di commissione dei reati presupposto e successivamente di valutare la quantificazione degli stessi rischi in funzione della probabilità di accadimento e della gravità del reato.

L'obiettivo del Risk Assessment è quello di tenere il rischio residuo a livello di accettabilità con un sistema di gestione tale da garantire la prevenzione del rischio attraverso il monitoraggio continuativo dell'efficacia e dell'adeguatezza dei protocolli preventivi nonché dei controlli di presidio del rischio stesso.

d. Sistema organizzativo e Codice Etico

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, e dell'individuazione dei Processi a Rischio, è stata elaborata una struttura documentale aziendale costituita da un sistema di protocolli interni finalizzati a regolamentare e disciplinare le attività interne societarie, avuto mente all'art. 6 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001, il quale stabilisce che la società debba *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*.

Tale documentazione costituisce la cd. **"Parte speciale"** del Modello.

I suddetti documenti sono stati redatti sulla base dell'indice di rischio emerso in relazione all'oggetto dell'attività, e sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

3.4 La struttura documentale del Modello 231

La struttura documentale diretta a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001 è costituita da:

1. Codice Etico

2. Parte Generale: documento portante del Modello il quale, in armonia a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001 ricomprende altresì:

a) Sistema Disciplinare;



- b) I principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza;
- c) Flussi Informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza.
- d) Clausole ed *addenda* contrattuali

3. **Parte Speciale, denominata “Risk Assessment e Protocolli operativi”¹⁶**, costituita da vari moduli, relativi a singoli “macrogruppi” di reati presupposto, ritenuti rilevanti per l'attività aziendale di PRISMA GROUP, e singolarmente strutturati nella seguente maniera:

- a) Elencazione dei reati presupposto appartenenti al “macrogruppo” individuato.
- b) Indicazione dei principi generali di prevenzione e/o contenimento del rischio.
- c) Mappatura del rischio di reato: analisi, rispettivamente, delle aree/processi a rischio e delle Società di PRISMA GROUP interessate dalla predetta valutazione; individuazione, altresì, per ogni Società del Gruppo, dei soggetti interessati da tale valutazione.
- d) Attività di valutazione del rischio residuo.
- e) Eventuali protocollo/i di comportamento.

La struttura documentale, coerentemente con i dettami previsti del D.Lgs. 231/2001, risponde alle seguenti esigenze:

- Individuazione dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione del la responsabilità amministrativa delle Società del gruppo;
- Mappatura delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- Definizione e aggiornamento dei documenti aziendali a supporto;
- Impostazione delle azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio di commissione del reato presupposto;
- Pianificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- Definizione di un sistema disciplinare adeguato all'azione di sanzionamento del mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni societarie (protocolli);
- Definizione dei principi di comportamento aziendali;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

3.5 Il Codice Etico

Il documento pubblico denominato “Codice Etico” definisce gli obblighi giuridici e i valori morali a cui la Società PRISMA GROUP, si conforma.

Nel Codice Etico vengono identificate le responsabilità di ciascun soggetto destinatario, dai Dipendenti a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società.

Dai principi generali di comportamento, ivi definiti, discendono norme e modalità operative da attuare in PRISMA GROUP, nonché i principi ispiratori per dell'Amministratore Unico e per i

¹⁶ Per una dettagliata spiegazione delle caratteristiche e delle implicazioni della c.d. Parte Speciale, si rimanda al relativo documento “Risk Assessment e protocolli operativi: introduzione e premessa metodologica”.



dirigenti nel dare concreta attuazione all'attività di Direzione della Società.

Il documento Codice Etico presenta inizialmente i termini per una sua corretta diffusione a cui seguono gli "obblighi dei destinatari" nonché i riferimenti da seguire in caso di "violazioni del codice".

Nel Codice Etico è posto particolare risalto alla comunicazione ai destinatari di *mission* e di valori di PRISMA GROUP.

Nel Codice Etico sono descritti i seguenti "principi generali di comportamento": legalità; lealtà e correttezza; qualità del prodotto; valorizzazione delle risorse umane; salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; ambiente; partecipazione e reciprocità; nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali; accortezza nelle transazioni commerciali; divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro; tutela di dati e sistemi informatici; comunicazioni verso l'esterno.

Nel Codice Etico sono, inoltre, descritti precisi principi di comportamento:

- Nelle dinamiche di organizzazione aziendale
- Nelle relazioni con i Dipendenti (per la selezione e scelta del personale nonché per la trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali);
- Nelle relazioni con i Clienti (per una correttezza e completezza delle informazioni e per il coinvolgimento dei Clienti);
- Nelle relazioni c.d. infragruppo.
- Nei rapporti con Fornitori e Contraenti (per la selezione e scelta dei fornitori e nella gestione degli acquisti);
- Nelle politiche di rispetto dei principi in tema Ambientale.
- Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo e nella gestione dei procedimenti legali;
- Nelle relazioni con i *competitors* (nel rispetto della proprietà industriale e intellettuale);
- Nell'elargizione o accettazione di doni o altre utilità.

3.6 Potenziale commissione di Reati presupposto e principi di comportamento (*Risk Assessment*)

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/2001 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/2001

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio verranno elencate nelle parti speciali del presente Modello.

I principi generali di comportamento, a cui i Destinatari si devono adeguare, sono riportati nel Codice Etico che costituisce un idoneo strumento preventivo alla commissione dei Reati.

3.7 Attività di comunicazione e formazione



Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la Società assicura un'ampia informazione (comunicazione) sul Modello stesso e un'adeguata formazione di base a tutti destinatari interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

PRISMA GROUP ha deciso di organizzare la diffusione del presente Modello avviene tramite:

1. Comunicazione mediante *e-mail* a tutto il personale dipendente e dirigenziale;
2. Apposizione nelle bacheche informatiche aziendali sita nelle aree di ritrovo del personale;
3. Consegna *brevi manu* nelle attività di formazione e all'atto dell'assunzione di nuovi dipendenti;
4. Apposizione di una copia cartacea nelle bacheche fisiche aziendali.

L'attività di comunicazione e formazione (es. in punto di Codice Etico, disciplina preventiva e repressiva dei fenomeni corruttivi, policies aziendali anti-illegalità) è oggetto di un'opportuna pianificazione e di un periodico svolgimento, in particolare sono necessarie attività formative di aggiornamento in occasione di cambiamenti organizzativi e/o gestionali nonché al verificarsi di eventi di tentativo o commissione dei reati presupposto.

L'attività di formazione deve poi essere seguita da precise attività di verifica del raggiungimento degli obiettivi informativo-formativi (es. mediante questionari, custoditi in archivio).

I *board* dirigenziali delle Società di PRISMA GROUP pianificano annualmente l'allocazione di risorse e mezzi, necessari alla realizzazione del piano formativo, redatto sulla base delle esigenze aziendali di comunicazione e formazione.

I contratti stipulati con fornitori, consulenti e *partner* riportano un'apposita clausola che richiede alla controparte uno specifico impegno al rispetto dei principi comportamentali idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

PARTE 4

IL SISTEMA DISCIPLINARE

4.1 Il Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ex art. 6 D.Lgs. 231/2001 adottato dalle Società di PRISMA GROUP

Il "Sistema Disciplinare", formalizza e costituisce quanto richiesto dal D.Lgs. 231/2001 per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette.

L'art. 6 comma 2 lett e) D.Lgs. 231/2001, nel disciplinare le caratteristiche dei Modelli 231, prevede espressamente che debbano *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del personale della Società e degli altri Destinatari del Modello, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento indicati ed espressi dal Modello e dal Codice Etico nonché comportamenti che violano procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il suddetto Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento e Statuto dei Lavoratori) inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

4.2. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

Il Sistema Disciplinare interno alla società prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Per i Dipendenti non dirigenti di PRISMA GROUP le sanzioni applicabili (nel rispetto del CCNL di categoria) sono:

- **Richiamo verbale;**
 - Tale provvedimento è applicato in casi di inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale; tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale.
 - Si ha *"inosservanza lieve"* quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.
- **Ammonizione scritta;**
 - Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell'inosservanza; inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici



di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale; tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.

- Si ha “**inosservanza ripetuta**” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.
- **Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;**
 - Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza; inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale; nell'ambito dei flussi informativi all'O.d.V., violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, senza conseguenze; omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.
 - Si ha “**inosservanza grave**” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;**
 - Tale provvedimento è applicato in caso di violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale; omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; nell'ambito dei flussi informativi all'O.d.V., grave violazione delle misure di tutela del segnalante nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate se con conseguenze negative in capo al soggetto segnalato e/o all'azienda; ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).
 - Si ha “**violazione colposa**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.
- **Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge;**



- Tale provvedimento è applicato in caso di violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del Modello, dal Codice Etico, tali da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:
 - a) Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
 - b) Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
 - c) Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.
- Si ha “**violazione dolosa o grave con colpa**” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.
- **Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001;**
 - Tale provvedimento è applicato nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il Dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

4.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Per i Dirigenti di PRISMA GROUP le sanzioni applicabili rispettano il CCNL di categoria.

Alla notizia di una violazione del Modello, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di



uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo, la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri individuati al precedente paragrafo. Se la violazione del Modello sia tale da fare venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4.4 Misure nei confronti dei terzi

Tra i soggetti destinatari del Sistema Disciplinare sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dal Codice Civile all'Art. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e all'Art. 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (gli *stakeholders*), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggiramento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

La violazione e l'inosservanza dei principi fondamentali del Modello, così come sintetizzati nel presente documento da parte dei terzi potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, fino a comportare anche la risoluzione del contratto ed in ogni caso legittimerà PRISMA GROUP a richiedere il risarcimento dei danni patiti e *patiendi*

4.5 Procedimento di irrogazione delle sanzioni

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto destinatario, l'OdV trasmette all'Amministratore Unico/Presidente del CdA una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- ove lo ritenga opportuno, una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, o nel caso in cui la violazione del Modello sia pervenuta dal responsabile del personale, l'Amministratore Unico/Presidente del CdA o un delegato da quest'ultimo, convoca il membro indicato dall'OdV, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.



La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

L'Amministratore Unico/Presidente del CdA, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In caso di contestazione a un lavoratore dipendente la procedura di accertamento dell'illecito deve essere espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.

PARTE 5

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza di PRISMA GROUP

La parte dedicata all'Organismo di Vigilanza definisce la composizione e le modalità operative dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) di PRISMA GROUP, come quell'*Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo* che ha *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli”* e di *“curare il loro aggiornamento”* (D.Lgs. 231/2001, Art. 6, comma 1, lett. b).

Si precisa, preliminarmente, che, sulla scorta di quanto affermato sopra, in merito alla scelta di predisporre un Modello Organizzativo **unico** per le tre Società del Gruppo Prisma in oggetto, allo stesso modo i Professionisti redattori del presente MOG, di concerto con ciascun profilo dirigenziale delle predette realtà aziendali, hanno concordato di eleggere **un Organismo di Vigilanza unitario, per tutte le Società coinvolte.**

Tale decisione, giocoforza, segua la linea interpretativa adottata con la predisposizione di un unitario Modello Organizzativo, rappresentata dall'intenzione di

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata, l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **Identificazione dell'O.d.V.:** i membri dell'Organismo di Vigilanza, sulla scorta della più recente giurisprudenza e della migliore dottrina, non appartengono al personale interno alla Società, bensì sono consulenti esterni, scelti tra esperti della materia, sulla base della presenza dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione;
- **Modalità di nomina dell'O.d.V. e sua durata in carica:** i membri sono nominati con apposita delibera dell'Amministratore Unico di PRISMA GROUP e annualmente lo stesso Amministratore Unico valuta l'adeguatezza dell'O.d.V. in funzione degli eventuali cambiamenti della Società e dei risultati delle attività svolte dall'O.d.V.;
- **Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca:** la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei membri di questo, in caso in cui la società in futuro dovesse valutare opportuno dotarsi di Organo collegiale) e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico;
- **Funzioni e poteri dell'O.d.V.:** l'O.d.V. è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili;
- **Regolamento dell'O.d.V.:** l'O.d.V. si dota di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, il piano delle attività, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso, in PRISMA GROUP;



- **Previsione di spesa e remunerazione dei membri dell'O.d.V.;**
- **Reporting dell'O.d.V. e obblighi di informazione verso l'O.d.V.:** definizione dei flussi informativi dall'O.d.V. nei confronti dell'Amministratore Unico dei flussi informativi verso l'O.d.V. da parte dei soggetti destinatari, indicati nel documento;
- **Obblighi di riservatezza:** i componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni; tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale.

5.2 Composizione e funzionamento dell'O.d.V.

I *board* dirigenziali delle tre società coinvolte nell'applicazione del presente Modello, unitariamente, costituiscono i soggetti responsabili della definizione, progettazione e composizione di un O.d.V. "adeguato" all'Ente, in grado di vigilare sia sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, sia sull'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Pertanto, il modello deve disciplinare tutti gli elementi che contribuiscono alla definizione di un O.d.V. coerente con le caratteristiche dell'Ente, quanto a settore di appartenenza, complessità organizzativa, dimensioni, profilo di rischio ecc.

L'O.d.V. deve agire in base alle linee guida definite e approvate dall'Organo Amministrativo nel Modello, e non è opportuno che intervenga sulla sua architettura.

- **Composizione, nomina e cessazione dall'incarico**

PRISMA GROUP ha inteso dotarsi di un O.d.V. monocratico, composto da un membro interno, il quale resta in carica per tre anni e può essere rinominato per un massimo di 2 esercizi.

L'accettazione della carica deve essere comunicata per iscritto, da parte del soggetto interessato, all'Amministratore Unico.

Nel caso del venir meno (per dimissioni, rinuncia, ecc.) dell'O.d.V., la nomina del sostituto è deliberata dall'Amministratore Unico. Il soggetto nominato rimane in carica fino alla scadenza del mandato.

La revoca dell'incarico di membro dell'O.d.V. può avvenire solo attraverso delibera dell'Amministratore Unico e solo in presenza di giusta causa: perdita di requisiti di eleggibilità (professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale); inadempimento degli obblighi afferenti all'incarico; mancanza di diligenza nell'esercizio dell'incarico.

- **Convocazione**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 3 volte all'anno. Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dell'O.d.V. e degli eventuali consulenti, *advisor* ed esperti la relativa documentazione. L'O.d.V. si riunisce altresì su propria autonoma iniziativa ogni qual volta ritenga opportuno intervenire su processi sensibili o situazioni anomale o segnalazioni.

- **Modalità di funzionamento**



Le decisioni dell'O.d.V. sono adottate in forma scritta con redazione di apposito verbale.

L'O.d.V. disciplina il proprio funzionamento attraverso la redazione ed approvazione di un proprio apposito regolamento, conformemente agli articoli precedenti ed ai seguenti criteri di massima

L'O.d.V. può convocare durante la riunione, per consulenza, addetti della Società o consulenti esterni con esperienza in specifiche aree.

- Verbalizzazione delle sedute

Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza viene redatto un sintetico verbale da parte del segretario nominato dall'O.d.V. stesso, anche al di fuori dei suoi componenti. PRISMA GROUP per il miglior funzionamento dell'O.d.V. mette a sua disposizione un opportuno supporto segretariale, di tipo logistico ed informatico.

Il segretario cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la predisposizione delle informative periodiche all'Amministratore Unico di PRISMA GROUP; il verbale deve essere firmato dal componente dell'O.d.V. e dal segretario verbalizzante, con conservazione a cura del componente O.d.V.

- Scioglimento dell'O.d.V.

L'O.d.V. è automaticamente sciolto qualora venga meno la periodicità della convocazione. L'Amministratore Unico provvede al rinnovo dell'O.d.V..

- Cause di ineleggibilità / decadenza

Non possono essere eletti alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza coloro che abbiano subito sentenze di condanna passate in giudicato per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. o che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, e che si trovano comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico della Società.

- Rendiconto periodico

L'O.d.V. elabora con cadenza annuale un rendiconto della propria attività e fornisce all'Amministratore Unico un quadro completo delle attività svolte e, ove è il caso, in corso di svolgimento e/o programmate.

- Obblighi di riservatezza

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'Amministratore Unico e dei Soci dell'Azienda.

I componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'O.d.V. si astengono, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'O.d.V..



In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

5.3 Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e relativa archiviazione

Tutte le informazioni, i dati e le notizie attinenti all'attuazione del Modello sono comunicate all'O.d.V. da parte di dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti di PRISMA GROUP

Un canale informatico dedicato è istituito al fine di facilitare i flussi informativi; è definita una casella di posta elettronica, accessibile solo da parte dei membri dell'O.d.V., con il seguente indirizzo:

odvprismagroup@gmail.com

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le segnalazioni potranno essere inviate in forma scritta, oppure potranno essere raccolte e verbalizzate dall'O.d.V., ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'O.d.V. 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.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati all'interno di PRISMA GROUP o a "prassi" non in linea con le regole di comportamento descritte nel Codice Etico.

5.4 Clausole ed addenda contrattuali

a) Principi generali

PRISMA GROUP esige da tutti i soggetti che a qualsiasi titolo hanno rapporti contrattuali con la società, il massimo rispetto delle normative vigenti e dei principi contenuti nel Codice Etico aziendale.

Obiettivo del presente protocollo è quindi declinare le modalità, definire ruoli e responsabilità, nonché dettare procedure e protocolli di prevenzione e controllo, in relazione ai rapporti



contrattuali con tutti i soggetti terzi (consulenti, fornitori, collaboratori, professionisti, etc.), al fine precipuo di prevenire, nell'esecuzione di tale attività, la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Il protocollo si applica a tutte le funzioni aziendali presentate di seguito, ed in particolare ai soggetti coinvolti negli acquisti e nella contrattualizzazione dei rapporti contrattuali (Amministratore e dipendenti).

Nel dettaglio:

a) Nel caso di stipula di nuovi contratti: ogni nuovo rapporto contrattuale dovrà trovare o inserimento al proprio interno di apposita clausola comportante la conoscenza, l'approvazione e l'impegno al rispetto del Modello 231 di PRISMA GROUP e del Codice Etico o sottoscrizione di appositi addenda, nei medesimi termini;

b) Per i contratti in essere, alla prima occasione e/o in sede di rinnovo dovrà trovare recepimento all'interno del rapporto apposita clausola importante la conoscenza ed il rispetto del Modello 231 di PRISMA GROUP e del Codice Etico, o sottoscrizione di apposito addendum contenente dette clausole.

Ciò potrà essere realizzato utilizzando i modelli che seguono ed anche avvalendosi di consulente legale e/o consultando l'O.d.V., purché nel rispetto della regola fondamentale di prevedere congiuntamente a) l'impegno al rispetto del Modello 231 di PRISMA GROUP e del Codice etico Aziendale; b) la possibilità di risoluzione del rapporto nel caso di mancato rispetto dei suddetti o di commissione di reato presupposto ex Dlgs 231/01.

b) Modelli di clausole e addenda contrattuali

Ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 nei rapporti con i fornitori, si indicano le seguenti clausole – base:

i) una clausola di impegno della controparte al rispetto del Modello 231, del Codice Etico dell'organizzazione e degli ulteriori Protocolli:

“Obbligo di rispettare il Modello Organizzativo ex Dlgs 231/01 ed il Codice Etico e Manleva.

[Fornitore] è a conoscenza che PRISMA GROUP ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, con i relativi Codice Etico e Sistema Disciplinare, che dichiara di aver letto dal sito aziendale e che dichiara di aver compreso.

[Fornitore] aderisce ai principi al succitato Modello di organizzazione, gestione e controllo nonché ai suoi allegati e si impegna a rispettarne i contenuti, i principi, e le procedure e, in generale, ad astenersi da qualsivoglia comportamento atto a configurare le ipotesi di reato indicate nel d.lgs 231/01 e sue successive modifiche ed integrazioni e riportate nel predetto Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Si impegna altresì a rispettare e a far rispettare ad eventuali suoi collaboratori, tutti i principi contenuti nella suddetta documentazione ed i Protocolli comportamentali previsti dalla nostra organizzazione ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed allegati al presente contratto. La violazione delle regole previste dai sopraccitati documenti rappresenterà grave inadempimento contrattuale e giustificherà la risoluzione del rapporto.

[Fornitore] manleva fin d'ora PRISMA GROUP per eventuali sanzioni o danni dovessero derivare a quest'ultima quale conseguenza della violazione dei sopraccitati documenti da parte di [Fornitore] o di suoi eventuali collaboratori.”



ii) una clausola risolutiva del contratto per colpa della controparte in favore dell'organizzazione per i casi in cui la controparte violi i principi e precetti dei documenti richiamati dal contratto, con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni:

“Clausola Risolutiva.

Qualora [Fornitore], o suoi eventuali collaboratori, violi i precetti citati nel punto precedente [rispetto del Modello], nonché in caso di commissione di reati presupposto del D. Lgs. 231/2001 da parte di [Fornitore] o di suoi eventuali collaboratori, PRISMA GROUP. potrà risolvere il presente contratto con comunicazione da inviarsi a mezzo raccomandata a.r. o PEC. La risoluzione avrà effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. La nostra organizzazione potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti o patendi”.

iii) una clausola di impegno della controparte a segnalare all'Organismo di Vigilanza violazioni dei principi contenuti nei documenti sopraccitati:

“Segnalazioni ex D. Lgs. 231/2001.

[Fornitore] si impegna a segnalare all'Organismo di Vigilanza di PRISMA GROUP i casi di violazioni dei principi contenuti in tutti i documenti sopraccitati, secondo le modalità indicate nel Codice Etico e nei Protocolli allegati al contratto.”

iv) Lettera/addendum:

“Il sottoscritto [Fornitore] dichiara di conoscere il contenuto del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e il Modello di Gestione e Controllo adottato da PRISMA GROUP e relative previsioni, si impegna a tenere un comportamento conforme ai principi ed alle regole in esse contenute.

Dichiaro inoltre di essere a conoscenza del fatto che il rispetto di tali previsioni è un elemento essenziale dell'organizzazione aziendale di PRISMA GROUP e della volontà di quest'ultima di sottoscrivere il presente contratto.

L'inosservanza da parte del Consulente e dei Fornitori di una qualsiasi delle previsioni dei predetti documenti costituisce un grave inadempimento degli obblighi di cui al presente contratto e legittima PRISMA GROUP a risolvere lo stesso con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.1456 del Codice Civile, fatto salvo il risarcimento di ogni danno eventualmente procurato.

Il sottoscritto dichiara di non essere mai stato indagato negli ultimi 5 anni in procedimenti giudiziari relativi ai Reati contro la Persona (riduzione in schiavitù, pornografia minorile, materiale pornografico, ecc.).

Data, firma”