



ESTRATTO

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/01

REV.	DATE	DESCRIPTION	APPROVED BY
00	31/10/2025	Prima emissione	AU

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/01

PRIX QUALITY S.P.A.

Indice

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	5
1.1 La normativa	5
1.2 La natura della responsabilità degli enti	5
1.3 I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e le esenzioni della responsabilità	6
1.4 I reati.....	7
1.5 Le sanzioni.....	8
1.6 I reati commessi all'estero.....	10
1.7 Le vicende modificative dell'ente	10
1.8 Le caratteristiche del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo	10
1.9 Le Linee Guida di Confindustria	11
2. IL MODELLO 231 IN PRIX QUALITY S.P.A.	12
2.1 Breve storia di Prix Quality S.p.A.	12
2.2 Organizzazione e attività di Prix Quality S.p.A.....	13
2.3 Il Modello di Prix Quality S.p.A.	14
2.4 Approvazione, modifica, attuazione del Modello 231	15
3. LA METODOLOGIA.....	15
3.1 La costruzione del Modello: le attività propedeutiche alla definizione ed all'aggiornamento del Modello	15
3.2 La struttura del Modello.....	16
3.3 Le principali componenti del Modello.....	18
4. ELEMENTI DEL MODELLO	18
4.1 Mappatura aree a rischio reato e identificazione dei controlli a presidio – rinvio	18
4.2 Documentazione delle attività e separazione delle funzioni	19
	3

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/01

PRIX QUALITY S.P.A.

4.3	Descrizione del sistema di deleghe	19
4.4	Il Codice Etico e di comportamento	20
4.5	I principi generali di comportamento	20
4.6	Il sistema disciplinare	21
4.6.1	Introduzione	21
4.6.2	Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti	21
4.6.3	Sanzioni nei confronti degli Amministratori	23
4.6.4	Sanzioni nei confronti dei lavoratori somministrati	23
4.6.5	Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori e consulenti esterni	23
5.	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231	23
5.1	Principi generali	24
5.2	Comunicazione del Modello	24
6.	FORMAZIONE	24
7.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
7.1	Caratteri generali e funzioni dell'OdV	25
7.2	Requisiti dell'OdV	26
7.3	Nomina, revoca e durata in carica	27
7.4	Attività e poteri dell'OdV	27
7.5	Flussi informativi da e per l'OdV	28
7.6	Segnalazione di altre violazioni (whistleblowing)	29

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 La normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche indicato come il “Decreto”), avente ad oggetto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità degli enti. Si tratta di una peculiare forma di responsabilità amministrativa, in sede penale, delle persone giuridiche per taluni reati commessi, o tentati, da soggetti appartenenti ai vertici aziendali o da soggetti ad essi sottoposti.

Il Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dall’Italia, come le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997 sulla tutela degli interessi finanziari della Unione Europea e sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Unione Europea che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto costituisce un intervento di grande novità normativa e culturale con cui, alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, si aggiunge quella dell’ente a vantaggio o nell’interesse del quale lo stesso reato è stato perpetrato.

Le disposizioni di cui al Decreto si applicano, per espressa previsione dell’art. 1 dello stesso, ai seguenti “soggetti” (qui di seguito gli “Enti”):

- enti forniti di personalità giuridica;
- società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

1.2 La natura della responsabilità degli enti

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al Decreto medesimo ha sottolineato che si tratta di un *“tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell’illecito penale e dell’illecito amministrativo, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi e ad integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti: il Giudice penale competente a giudicare l’autore del fatto è altresì chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell’Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo la disciplina e secondo le tempistiche tipiche del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato: l’Ente, infatti, non va esente da responsabilità anche qualora l’autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall’amnistia (art. 8 del Decreto).

In ogni caso, la responsabilità dell'Ente si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

1.3 I criteri di imputazione della responsabilità all'ente e le esenzioni della responsabilità

Se è commesso uno dei reati-presupposto (illustrati al paragrafo 1.4 che segue), l'Ente è responsabile soltanto se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'Ente e che si distinguono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

La prima condizione oggettiva è che il reato-presupposto sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. L'art. 5 del Decreto, infatti, indica quali autori 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 o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (cosiddetti *soggetti in posizione apicale o apicali*);
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali (cosiddetti *soggetti in posizione subordinata o sottoposti*).

La seconda condizione oggettiva è che la condotta illecita sia stata realizzata dai soggetti suindicati *"nell'interesse o a vantaggio della società"* (art. 5, co. 1 del Decreto):

- l'"interesse" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato raggiunto;
- il "vantaggio" sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, non necessariamente di natura economica.

Per espressa volontà del Legislatore, l'Ente non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti in posizione subordinata hanno agito *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"* (art. 5, co. 2 del Decreto).

Il criterio dell'"interesse o vantaggio", coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto (omicidio e lesioni colpose).

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) esclude che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'ente (ciò che presupporrebbe una direzione della volontà). Nel silenzio del Legislatore, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene plausibile come criterio di ascrizione dei ricordati reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antiinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza). Sicché – come si cercherà di mostrare ulteriormente nella parte speciale del Modello dedicata all'art. 25-septies – il criterio di ascrizione in discorso è in questi casi limitato all'oggettiva circostanza che la condotta inosservante rechi un vantaggio all'ente.

Per quanto concerne i criteri soggettivi di imputazione del reato all'Ente, essi stabiliscono le condizioni in base alle quali il reato è "rimproverabile" all'Ente: affinché il reato non possa essere ad esso imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente deve dimostrare di avere fatto tutto quanto in suo potere per organizzarsi, gestirsi

e controllare che nell'esercizio dell'attività di impresa non possa essere commesso uno dei reati-presupposto tra quelli elencati nel Decreto.

Per questa ragione, il Decreto prevede che la responsabilità dell'Ente può essere esclusa qualora, prima della commissione del fatto:

- siano predisposti ed attuati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), con poteri di autonoma iniziativa con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Nell'ipotesi di reati commessi dai soggetti in posizione apicale, il Legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'Ente, in considerazione del fatto che i soggetti apicali esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dell'Ente stesso: la responsabilità dell'Ente è esclusa soltanto qualora quest'ultimo dimostri che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo (qui di seguito il "Modello") esistente e che non vi sia stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza (qui di seguito "OdV"), appositamente incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello stesso (art. 6 del Decreto).

In queste ipotesi, dunque, il Decreto richiede una prova di estraneità al reato più forte, poiché l'Ente deve anche provare una sorta di frode interna al Modello da parte dei soggetti apicali. Nel caso di reato realizzato dal sottoposto, invece, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza: in questa ipotesi l'esclusione della responsabilità dell'Ente è subordinata, in sostanza, alla adozione di protocolli comportamentali adeguati, per il tipo di organizzazione e di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, co. 1 del Decreto). Si tratta, in questo caso, di una vera e propria "*colpa di organizzazione*", poiché l'Ente ha indirettamente acconsentito alla commissione del reato, non presidiando adeguatamente le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato-presupposto.

1.4 I reati

In ossequio al "*principio di legalità*" di cui all'art. 2 c.p., il Legislatore ha enucleato un *numerus clausus* di reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere (cosiddetti *reati-presupposti*). Le fattispecie di reato dalle quali può scaturire la responsabilità dell'Ente, tassativamente elencate dal Decreto, alla data di approvazione del Modello, sono le seguenti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25);

- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25- quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies);
- Reati transnazionali (L. 146 del 16 Marzo 2006);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
- Reati Tributarî (Art. 25-quinquiesdecies);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).

1.5 Le sanzioni

L'art. 9 del Decreto individua, al comma 1, le sanzioni che possono essere comminate all'Ente. Precisamente, tali sanzioni sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- la confisca;
 - la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono applicabili in qualunque caso di responsabilità amministrativa dell'Ente dipendente da reato e si attuano in base ad un sistema di "quote" – non inferiori a cento e non superiori a mille – di importo minimo pari a Euro 258,00 e massimo pari a Euro 1.549,00 (art. 10 del Decreto). Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto: (i) della gravità del fatto, (ii) del grado della responsabilità dell'Ente, (iii) dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e (iv) delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 del Decreto).

Le sanzioni interdittive, invece, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste ed esclusivamente qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (ii) in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13 del Decreto).

La confisca consiste nell'acquisizione, da parte dello Stato, del prezzo o del profitto del reato o di un valore ad essi equivalente (art. 19 del Decreto).

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca (art. 53 del Decreto).

In tema di sequestro preventivo, occorre evidenziare l'inserimento del comma 1-bis nell'articolo 53 del Decreto, aggiunto in sede di conversione del Decreto-legge n. 101 del 2013 (ai sensi della legge n. 125/2013). La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2, del Decreto, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale.

La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'autorità giudiziaria e l'impresa.

Infine, la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione può essere disposta per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale (art. 18 del Decreto).

Qualora i reati sanzionati sulla base del Decreto vengano commessi nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà. È inoltre esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del Decreto).

1.6 I reati commessi all'estero

Gli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché lo Stato del luogo dove è stato commesso il reato non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, co. 1 del Decreto).

1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto contiene la disciplina del regime di responsabilità dell'Ente in caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

In caso di *trasformazione* dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per fatti commessi anteriormente alla trasformazione (art. 28 del Decreto).

In caso di *fusione*, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

In caso di *scissione parziale*, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione, nel limite del valore effettivo del patrimonio trasferito al singolo Ente. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato (art. 30 del Decreto).

Infine, in caso di *cessione* o di *conferimento dell'azienda* nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza (art. 33 del Decreto).

1.8 Le caratteristiche del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di carattere generale. È importante sottolineare che la mera adozione del Modello da parte dell'Ente non è condizione sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente stesso.

Ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto, il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/01

PRIX QUALITY S.P.A.

- è *efficace*, vale a dire ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- è *effettivamente attuato*, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Per quanto concerne l'efficacia del Modello, l'art. 6, co. 2, del Decreto prevede che esso debba avere il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (qui di seguito il "Sistema Disciplinare").

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede la necessità di una verifica periodica e di un aggiornamento del Modello, qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute ovvero qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (art. 7 del Decreto).

In sintesi, il Modello deve prevedere misure idonee, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

1.9 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, co. 3 del Decreto statuisce 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"*.

Nella redazione del Modello adottato da Prix Quality S.p.A. (qui di seguito indicata anche come la "Società" o, in breve, "Prix"), pertanto, si è tenuto conto della normativa vigente in materia, delle *"Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001"* (di seguito anche le "Linee Guida", di cui al paragrafo seguente) elaborate da Confindustria nell'ultima versione approvata a giugno 2021, del *corpus* delle procedure aziendali, nonché delle pronunce giurisprudenziali che sono state emanate in questi anni.

Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

I punti fondamentali di cui si è tenuto conto nella stesura del presente Modello, possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree a rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo identificate da Confindustria sono:
- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo integrato;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'OdV, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione dell'OdV.

2. IL MODELLO 231 IN PRIX QUALITY S.P.A.

2.1 Breve storia di Prix Quality S.p.A.

Prix è una Società che svolge attività di vendita al dettaglio di prodotti alimentari e non alimentari, operante nel settore del *soft discount*

La Società opera con l'obiettivo di garantire un'elevata soddisfazione ai propri clienti, prestando particolare attenzione alla qualità e freschezza dei prodotti offerti ma garantendo al contempo prezzi accessibili per i propri consumatori.



L'azienda opera principalmente nel Triveneto con uno sviluppo che continua ininterrottamente dal 1971, anno di fondazione della società con l'originario nome "Supermercati Vicentini". Tale sviluppo è dimostrato dalla crescita dei punti di vendita, che dai 100 primi negozi nel 2005 sono diventati oggi oltre 190, dislocati in tutto Nord-Est Italia e con alcune sedi anche in Lombardia.

2.2 Organizzazione e attività di Prix Quality S.p.A.

LA CORPORATE GOVERNANCE

OMISSIS

LA STRUTTURA

Prix opera nel settore del commercio di prodotti alimentari e non alimentari, attraverso una rete di vendita composta da molteplici punti vendita localizzati principalmente nel Nord-Est Italia.

La sede legale della Società è localizzata a Grisignano di Zocco (VI), in Via del Lavoro n. 3.

L'ubicazione dei negozi della Società segue logiche imprescindibili, che devono considerare la visibilità, l'accessibilità e gli ambiti (con particolare riferimento ai parcheggi e all'arrivo degli autoarticolati per la consegna delle merci).

Ogni negozio ha una struttura organizzativa interna imposta a livello centralizzato, a capo della quale si colloca il direttore del punto vendita. I negozi devono rispettare stringenti procedure aziendali elaborate a livello centralizzato.

Inoltre, sull'attività svolta nei singoli negozi vengono effettuati puntuali controlli da una rete di ispettori, inseriti nell'organico della Società.

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/01

PRIX QUALITY S.P.A.

2.3 Il Modello di Prix Quality S.p.A.

Al fine di garantire condizioni di legalità, correttezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività, Prix ha ritenuto di adottare ed attuare un Modello ai sensi del Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello – al di là delle prescrizioni del Decreto che individuano nello stesso un elemento facoltativo e non obbligatorio – possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, Prix si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- rendere consapevoli i dipendenti, gli apicali e tutti coloro che operano in nome e per conto di Prix nelle aree di attività a rischio-reato di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili, in sede penale, all'azienda;
- ribadire che comportamenti contrari alle norme di legge ed ai principi etici adottati da Prix con il proprio Codice Etico e di Comportamento sono fortemente condannati dalla Società;
- consentire alla Società di vigilare sulle attività a rischio al fine di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello, dunque, è indirizzato a tutto il personale della Società, che è tenuto a conoscere e rispettare le disposizioni in esso contenute.

In particolare, i destinatari del Modello sono:

- Amministratori;
- personale in posizione apicale operante in nome e per conto della Società;
- dirigenti e manager;
- tutti i dipendenti della Società;
- lavoratori parasubordinati.

La Società inoltre assicura il rispetto delle norme di legge, del Codice Etico e di Comportamento, del Modello e delle procedure aziendali, per le parti di volta in volta applicabili, da parte di terzi (appaltatori, consulenti, fornitori, cooperative di lavoro etc.) tramite specifiche clausole contrattuali che ne impongono il rispetto e prevedono la facoltà per la Società di risolvere il relativo contratto in caso di violazione (clausole risolutive espresse).

Il Modello adottato consiste in un complesso di regole, strumenti e condotte, funzionale a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti previste dal Decreto.

Il buon funzionamento del Modello dipende da quanto esso risulti aderente alla realtà aziendale in cui è destinato ad operare.

2.4 Approvazione, modifica, attuazione del Modello 231

Il Modello è stato adottato, in conformità al disposto dell'art. 6, co. 1, lett. a) del Decreto, dall'Amministratore Unico di Prix in data 31 ottobre 2025.

Contestualmente all'adozione del Modello, l'Amministratore Unico ha istituito l'Organismo di Vigilanza.

3. LA METODOLOGIA

3.1 La costruzione del Modello: le attività propedeutiche alla definizione ed all'aggiornamento del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, Prix ha effettuato la mappatura delle aree a rischio ai sensi del Decreto, l'identificazione e la valutazione dei rischi relativi alle fattispecie di reato oggetto della normativa e del relativo sistema di controllo interno nonché la definizione della prima stesura del Modello.

La redazione del Modello è stata articolata nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso la compilazione di una scheda informativa all'uopo predisposta da parte dei principali responsabili aziendali, al fine di effettuare una prima analisi dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie funzioni aziendali, nonché di identificare i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio" alla commissione dei reati (d'ora innanzi le "aree a Rischio Reato"), operata sulla base dell'esame preliminare del contesto aziendale di cui al precedente punto;
- analisi, tramite il confronto con i responsabili delle aree a Rischio Reato identificate, dei principali fattori di rischio connessi ai reati di cui al Decreto, nonché rilevazione, analisi e valutazione dell'adeguatezza dei controlli aziendali esistenti;
- identificazione dei punti di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di uno specifico piano di attuazione di tali aspetti;
- adeguamento del sistema di controllo interno, finalizzato alla riduzione dei rischi identificati ad un livello accettabile, tramite l'attuazione del piano di implementazione definito.

OMISSIS

OMISSIS

Sulla base degli aggiornamenti normativi e delle attività svolte nell'organizzazione, il gruppo di lavoro aggiorna periodicamente le attività di *risk assessment*, attraverso incontri con i responsabili aziendali e analisi della documentazione aziendale, individuando eventuali nuove aree a rischio reato ed i controlli a presidio delle stesse nonché identificando eventuali punti di miglioramento del Sistema di Controllo Interno.

3.2 La struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una Parte Generale e da alcune Parti Speciali ed Allegati.

La Parte Generale illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello, i compiti dell'OdV, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso.

Le Parti Speciali sono dedicate alle specifiche tipologie di reato qui di seguito elencate:

- Parte Speciale A: Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Parte Speciale C: Reati di criminalità organizzata e reati transnazionali;
- Parte Speciale D: Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Parte Speciale E: Reati contro l'industria e il commercio e Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- Parte Speciale F: Reati societari;
- Parte Speciale G: Reati colposi in violazione delle norme in materia di sicurezza, igiene e salute sui luoghi di lavoro;

- Parte Speciale H: Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni, denaro, utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale I: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Parte Speciale J: Induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Parte Speciale K: Reati ambientali;
- Parte Speciale L: Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare, e delitti contro la personalità individuale;
- Parte Speciale M: Reati Tributari;
- Parte Speciale N: Contrabbando;
- Parte Speciale O: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Parte Speciale P: Reati contro il patrimonio culturale e Reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali.

Obiettivo di ciascuna Parte Speciale è quello di richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali richiamate dal Modello, finalizzate a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto ed individuati come astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte.

In particolare, per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- i reati che possono essere astrattamente commessi;
- le aree a Rischio Reato e le relative attività sensibili;
- i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- i principali controlli in essere sulle singole aree a Rischio Reato.

OMISSIS

3.3 Le principali componenti del Modello

Il Modello è integrato dalle disposizioni e dai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento e dall'insieme dei processi, procedure e sistemi.

In particolare, ai fini del presente Modello, si richiamano espressamente ed integralmente tutti gli strumenti già operanti in Prix, ivi incluse tutte le policy, procedure e norme di comportamento, adottate. Tali strumenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Nel dettaglio, formano parte integrante e sostanziale del presente Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico e di Comportamento contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti dei Destinatari;
- struttura organizzativa volta a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti - prevedendo, per quanto possibile, una segregazione delle funzioni o, in alternativa, dei controlli compensativi – nonché a controllare la correttezza dei comportamenti;
- procedure aziendali e controlli interni tesi a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché a disciplinare le modalità operative volte ad assumere ed attuare decisioni nell'ambito delle aree a Rischio Reato;
- sistema di deleghe e poteri decisionali coerenti con le responsabilità assegnate, al fine di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione ed attuazione delle decisioni;
- Sistema Disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

4. ELEMENTI DEL MODELLO

4.1 Mappatura aree a rischio reato e identificazione dei controlli a presidio – rinvio

Come già accennato *supra*, la mappatura delle aree a Rischio Reato e la correlata identificazione dei relativi controlli a presidio è stata effettuata per aree di attività e processi aziendali a "rischio", sulla base dell'esame

del contesto aziendale e dell'analisi di schede informative all'uopo predisposte e compilate da parte dei principali responsabili aziendali della Società.

Sono state individuate le aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, possono risultare interessate dal compimento di uno dei reati contemplati dalla norma. L'analisi dei rischi potenziali ha riguardato anche le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali al fine di condurre ad una rappresentazione completa di come le fattispecie di reato possano attuarsi rispetto al contesto in cui la Società opera.

Tra le aree di attività a rischio sono considerate anche quelle che, oltre ad avere un rilievo diretto come attività che potrebbero integrare condotte di reato, potrebbero avere un rilievo indiretto per la commissione dei reati presupposto, risultando strumentali alla commissione degli stessi. In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati presupposto nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

Con riferimento a tutte le aree a rischio reato, nonché a quelle strumentali, sono altresì presi in esame gli eventuali rapporti indiretti, ossia quelli che la Società intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. La mappatura delle aree a Rischio Reato effettuata, unitamente alla sintesi del sistema di controllo interno in uso presso la Società, è riportata nelle Parti Speciali del Modello suddivise per aree di reato di pertinenza, alle quali pertanto si rinvia.

4.2 Documentazione delle attività e separazione delle funzioni

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società ha perfezionato ed integrato un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, prevedendo gli opportuni punti di controllo. Tale complesso è strutturato in modo da garantire quanto più possibile il rispetto del principio della separazione delle funzioni, secondo cui nessuno può gestire interamente un processo dall'inizio alla fine.

In particolare, le procedure adottate dalla Società, costituiscono le regole da seguire nell'ambito dei processi aziendali, definendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, al fine di garantire un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate in modo che si possa procedere, in ogni momento, alla ripercorribilità dei controlli stessi.

4.3 Descrizione del sistema di deleghe

OMISSIS

4.4 Il Codice Etico e di comportamento

Elemento essenziale del sistema di controllo preventivo ai sensi del Decreto è altresì rappresentato dall'adozione di principi etici e di linee guida di comportamento rilevanti ai fini della prevenzione dei reati.

Il Codice Etico e di Comportamento sancisce pertanto una serie di regole di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte sia dei propri organi sociali e dipendenti, sia dei terzi che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Tali principi e linee guida trovano la loro collocazione nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società, che è pertanto parte integrante del Modello e, in generale, del sistema di prevenzione dei reati adottato dalla Società.

La violazione delle norme comportamentali descritte nel suddetto Codice darà a sua volta luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

4.5 I principi generali di comportamento

Tutte le attività ricomprese nelle aree a Rischio Reato oggetto delle Parti Speciali del Modello devono essere svolte seguendo le leggi vigenti, i valori, le politiche e le procedure di Prix, nonché le regole contenute nel presente Modello.

In generale, il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società deve rispettare i principi di attribuzione di responsabilità e di rappresentanza, di separazione di ruoli e compiti e di lealtà, correttezza, trasparenza e tracciabilità degli atti.

Nello svolgimento delle attività di ciascuna Parte Speciale e, in generale, delle proprie funzioni, i Destinatari del Modello coinvolti nelle attività devono conoscere e rispettare:

- la normativa italiana ed eventualmente straniera applicabile alle attività svolte;
- le disposizioni contenute nel presente Modello;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- le procedure e le linee guida di Prix nonché tutta la documentazione attinente il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società, inclusi i principi di controllo specifici.

In particolare, i Destinatari devono rispettare principi e norme di comportamento ed evitare di:

- mettere in atto comportamenti tali da esporre la Società ad una delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- mettere in atto comportamenti tali da favorire l'attuarsi di fattispecie di reato previste dal Decreto;
- compiere atti non conformi alla deontologia professionale e buona prassi commerciale;
- nei rapporti con società concorrenti e terzi in genere, mettere in atto comportamenti in violazione dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e legalità al fine di promuovere o favorire interessi della Società e/o ottenere indebiti vantaggi.

4.6 Il sistema disciplinare

4.6.1 Introduzione

Un punto qualificante nella costruzione di un Modello ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema disciplinare (qui di seguito il "Sistema Disciplinare"), volto a sanzionare:

- il mancato rispetto delle regole sancite dal Modello stesso e dalle procedure aziendali, nonché dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla Legge sul Whistleblowing, ex D. Lgs. n. 24/2023.

Tale Sistema Disciplinare costituisce altresì un presupposto essenziale per la valenza scriminante del Modello, ai sensi dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è un sistema interno all'azienda, che integra le norme di legge e i regolamenti vigenti, la cui caratteristica essenziale consiste nell'essere configurato come un sistema di sanzioni autonomo: il Sistema Disciplinare si aggiunge infatti al sistema sanzionatorio penale, nel senso che la sua applicazione prescinde dalla rilevanza penale della condotta posta in essere dal singolo soggetto, nonché dall'esito di un eventuale processo penale.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è altresì indipendente rispetto agli altri procedimenti per infrazioni delle norme disciplinari generali adottate dalla Società ai sensi dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il presente Sistema Disciplinare deve essere adeguatamente divulgato unitamente al Modello, del quale costituisce una parte integrante e sostanziale. Il Modello si definisce attuato in modo efficace solo se l'apparato disciplinare si attiva per contrastare i comportamenti prodromici al reato.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

4.6.2 Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti e dei dirigenti

Secondo quanto previsto dal procedimento disciplinare regolato dallo Statuto dei Lavoratori, dalle disposizioni CCNL attualmente applicato ai rapporti di lavoro del personale dipendente adibito nel settore commercio (CCNL DMO – Distribuzione Moderna Organizzata), nonché da tutte le altre disposizioni legislative e regolamentari in materia, il lavoratore responsabile di azioni od omissioni contrastanti con le prescrizioni del Modello, nonché della Legge sul whistleblowing, tenuto altresì conto della gravità e/o reiterazione delle condotte, è soggetto alle seguenti sanzioni disciplinari:

- richiamo verbale (violazioni di lieve entità);
- ammonizione scritta (violazioni di lieve entità);
- multa non eccedente le quattro (4) ore, da calcolarsi sul minimo tabellare (violazioni di lieve entità reiterate/violazione di grave entità);
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo dieci (10) giorni (violazioni di grave entità);
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo (nel caso di reiterata grave violazione ovvero di violazioni da parte del lavoratore che costituiscano notevole inadempimento dei suoi obblighi contrattuali ovvero che provochino pregiudizio all'organizzazione del lavoro e/o al regolare funzionamento dell'attività aziendale);
- licenziamento per giusta causa (comportamenti diretti in modo univoco alla commissione di un reato di cui al Decreto o comunque violazioni commesse dal lavoratore con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione –neppure provvisoria- del rapporto di lavoro).

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del lavoratore.

Con riferimento invece alle sanzioni applicabili ai dirigenti si osserva che sebbene la procedura disciplinare ex art 7 della Legge n. 300 del 1970 non sia univocamente ritenuta applicabile ai Dirigenti è certamente opportuno rispettare la garanzia procedurale prevista dallo Statuto dei Lavoratori anche nei confronti del personale Dirigente.

In caso di eventuali infrazioni (da intendersi non soltanto come dirette violazioni del Modello ma anche dalle leggi ad esso collegate, tra cui la Legge in materia di whistleblowing, nonché dei principi, delle regole e delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione dello stesso) poste in essere dai dirigenti nell'espletamento di attività ricomprese nelle aree sensibili, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti di seguito indicati, tenuto altresì conto della gravità della/e violazione/i e dell'eventuale reiterazione.

Anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario, della posizione di garanzia e vigilanza sul rispetto delle regole stabilite nel Modello che caratterizza il rapporto tra la Società ed il dirigente, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti applicabile alla Società, si procederà, nei casi di massima gravità, con il licenziamento con preavviso ovvero con il licenziamento per giusta causa.

Considerato che detti provvedimenti comportano la risoluzione del rapporto di lavoro, la Società in attuazione del principio di proporzionalità della sanzione, si riserva la facoltà, per le violazioni meno

gravi, di applicare la misura del rimprovero scritto ovvero della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino al limite massino previsto dal CCNL di riferimento.

Resta salvo, anche in questo caso, il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del Dirigente.

4.6.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

OMISSIS

4.6.4 Sanzioni nei confronti dei lavoratori somministrati

In caso di violazione del Modello, delle Procedure aziendali e del Codice Etico e di Comportamento da parte di lavoratori somministrati, la Funzione Risorse Umane segnalerà l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello all'OdV e si attiverà con il somministratore per l'applicazione delle sanzioni di cui alla tabella allegata nei confronti del lavoratore somministrato.

4.6.5 Sanzioni nei confronti di fornitori, collaboratori e consulenti esterni

La violazione delle regole o dei principi previsti dal Modello, dalle Procedure aziendali e dal Codice Etico e di Comportamento – per le parti di volta in volta applicabili – da parte di fornitori, collaboratori e consulenti esterni in generale potrà determinare, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite negli accordi contrattuali o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società. Le Funzioni/Dipartimenti delegate alla gestione del rapporto contrattuale con il fornitore, collaboratore e consulente esterno segneranno all'OdV l'accertamento dell'avvenuta violazione del Modello e provvederanno alla effettiva applicazione della sanzione stessa.

Inoltre, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta sulla base degli elementi raccolti, se si è verificata una violazione del Modello. In caso affermativo, segnala la violazione alle Funzioni/Dipartimenti delegate alla gestione del rapporto contrattuale per l'effettiva applicazione della sanzione stessa.

5. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 231

5.1 Principi generali

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

La comunicazione e la formazione sui contenuti e sui principi del Modello sono garantite dalla Funzione Risorse Umane, identificando la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'OdV, cui è assegnato, tra gli altri, il compito di collaborare con la Funzione Risorse Umane con riferimento ad iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, per la formazione del personale sui contenuti del Decreto e sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali, nonché la sensibilizzazione dei dipendenti all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari a cui essa si rivolge, è in ogni caso improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la conoscenza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

5.2 Comunicazione del Modello

Ai dipendenti è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello nella versione aggiornata direttamente sull'*intranet* aziendale e sul portale aziendale "Prix Quality S.p.A."

La versione aggiornata del Modello approvata dall'Amministratore Unico è comunicata attraverso posta elettronica a tutti i dipendenti muniti di un indirizzo di posta elettronica aziendale.

A tutti i dipendenti viene data informativa della pubblicazione della versione aggiornata del Modello.

A tutti i nuovi assunti viene data informativa dell'avvenuta adozione del Modello e del Codice Etico e di Comportamento all'atto dell'assunzione.

Un estratto della parte generale del Modello ed il Codice Etico e di Comportamento sono inoltre pubblicati sul sito internet della Società.

Per quanto concerne fornitori, collaboratori e consulenti esterni in genere, questi sono vincolati al rispetto del Modello, per le parti di volta in volta applicabili, mediante la previsione di apposite clausole contrattuali e, se del caso, mediante il richiamo al Modello, così come pubblicato sul sito internet della Società.

6. FORMAZIONE

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, nonché i principi contenuti nel Modello adottato dalla Società, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e del fatto che detti soggetti abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La Funzione Risorse Umane elabora, con la supervisione dell'OdV, un piano di formazione per i dipendenti che operano nelle aree a Rischio Reato, e le relative modalità di esecuzione.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e viene verificata attraverso un sistema di monitoraggio della partecipazione. Tale obbligo costituisce una regola fondamentale del presente Modello, alla cui violazione sono connesse le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare. In particolare, i corsi di formazione hanno ad oggetto:

- il Decreto ed i reati-presupposto da esso richiamati;
- il Codice Etico e di Comportamento;
- l'OdV;
- il Sistema Disciplinare.

L'attività di formazione viene erogata attraverso corsi da tenersi in aula e corsi distribuiti in modalità e-learning. La modalità e-learning consente attraverso la veste grafica e la modalità di interazione una diffusione tempestiva e capillare dei contenuti a tutti i dipendenti.

Il contenuto delle attività di formazione viene aggiornato in relazione all'evoluzione della normativa (es. introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto) e del contenuto del Modello (es. adozione di nuove parti speciali).

L'Organismo di Vigilanza verifica, inoltre, periodicamente lo stato di attuazione del piano di formazione.

Coerentemente con i principi ed i valori espressi nel Modello e nel Codice Etico e di Comportamento, Prix riconosce l'importanza e la centralità dei temi della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro e si impegna a migliorare le prestazioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro nell'ambito dello svolgimento delle attività.

In tale ottica vengono intraprese iniziative informative e formative con riferimento alle attività di prevenzione degli infortuni sul lavoro e dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Caratteri generali e funzioni dell'OdV

L'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto individua, tra i requisiti affinché un Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati, l'istituzione di un OdV che sia *"dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo"* ed al quale sia affidato *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento"*.

L'OdV è pertanto un organismo interno alla Società, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente - inclusi gli organi amministrativi e di controllo interno della Società - avente il compito di vigilare sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello e dei suoi elementi costitutivi all'interno della Società. L'OdV svolge, in sintesi, le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività ed osservanza del Modello, che consiste nella ricognizione costante delle attività aziendali affinché il Modello sia rispettato all'interno della Società e nella verifica della coerenza tra comportamenti concreti e Modello adottato;

- valutazione dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, che consiste nella verifica che, in relazione alle caratteristiche ed alla tipologia dell'attività d'impresa concretamente svolta dalla Società, il Modello sia effettivamente idoneo a prevenire i reati previsti dal Decreto e dalle leggi collegate;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei suddetti requisiti ed aggiornamento del Modello sia in ragione delle mutate realtà organizzative aziendali, sia di eventuali mutamenti della normativa rilevante. L'aggiornamento viene proposto dall'OdV ed è sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Unico. In considerazione delle dimensioni e della complessità dell'attività sociale, la Società ha istituito al proprio interno un OdV collegiale.

7.2 Requisiti dell'OdV

Per lo svolgimento delle funzioni di cui al paragrafo che precede la Società ha istituito un OdV le cui caratteristiche rispondono ai requisiti richiesti dal Decreto per un efficace svolgimento delle funzioni istituzionali assegnategli dal Decreto stesso, come di seguito elencate:

- autonomia e indipendenza;
- onorabilità;
- professionalità;
- continuità di azione.

Autonomia e indipendenza

L'OdV è innanzitutto sprovvisto di compiti operativi nell'ambito della Società che rischierebbero di minarne l'obiettività di giudizio nello svolgimento delle successive attività di controllo e verifica. L'OdV ha inoltre rapporti di staff solo con il vertice operativo aziendale poiché, come indicato dalle Linee Guida di Confidustria, la posizione dell'OdV nella Società deve "garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente".

L'indipendenza dell'OdV è altresì assicurata da una serie di condizioni sia oggettive che soggettive, ed innanzitutto dalla presenza, in misura maggioritaria, di membri esterni, non legati alla Società da alcun vincolo di dipendenza e/o subordinazione, e dalla nomina del Presidente dell'OdV stesso tra detti membri esterni. Inoltre, i componenti dell'OdV non sono legati alla Società ed ai componenti dei suoi organi interni da nessun vincolo di tipo parentale, da alcun interesse economico rilevante o da qualsiasi situazione che possa generare conflitto di interesse in capo all'OdV stesso, né intrattengono con la Società rapporti tali da condizionare la loro autonomia di giudizio.

L'autonomia d'azione dell'OdV è altresì assicurata dall'attribuzione di un adeguato budget annuale, che l'OdV può utilizzare nell'espletamento delle proprie attività.

Onorabilità

L'OdV possiede requisiti di onorabilità analoghi a quelli imposti dal Codice civile ai consiglieri d'amministrazione. Sono pertanto cause di ineleggibilità e decadenza dalla carica di componente dell'OdV per mancanza del requisito dell'onorabilità, tra l'altro:

- la condanna e il rinvio a giudizio (anche con sentenza non passata in giudicato) per uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto, ovvero una sentenza di condanna per un reato non colposo punito con pena non inferiore a un anno per un delitto fallimentare o rientrante tra quelli previsti dal titolo XI del Codice civile (delitti in materia di società e consorzi), ovvero tra i delitti contro la P.A., la fede o l'economia pubblica, il patrimonio;
- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, o la sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;
- l'interdizione, l'inabilitazione o il fallimento.

Professionalità

Le funzioni demandate all'OdV consistono nell'espletamento di attività di natura specialistica, prevalentemente di controllo e presuppongono la conoscenza di tecniche e strumenti ad hoc, incluse conoscenze specifiche in relazione agli strumenti ed alle tecniche utili per prevenire la commissione di reati, per scoprire i reati già commessi ed individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale.

La professionalità dell'OdV della Società e l'autorevolezza dell'OdV medesimo sono pertanto garantite dalla scelta di professionisti esperti nelle discipline, dotati della professionalità e delle capacità personali necessarie a svolgere senza ostacoli il compito di controllo loro assegnato dalla legge.

Continuità di azione

Le attività demandate all'OdV presuppongono continuità di azione per garantire efficace e costante attuazione al Modello e verifica delle condotte. A tale scopo, l'OdV è strutturato come organo della Società dedicato esclusivamente all'attività di vigilanza. Allo scopo, le attività dell'OdV sono adeguatamente documentate in appositi verbali, copia dei quali è custodita dall'OdV medesimo.

7.3 Nomina, revoca e durata in carica

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico della Società e dura in carica tre anni. Al fine di garantirne l'adeguata indipendenza, i componenti dell'OdV sono revocabili esclusivamente per giusta causa; sono altresì rieleggibili alla scadenza della carica.

I componenti dell'OdV decadranno inoltre automaticamente dalla carica in caso di mancata partecipazione a tre riunioni dell'OdV senza adeguata giustificazione.

7.4 Attività e poteri dell'OdV

Per un efficace svolgimento delle sue funzioni, l'OdV dispone di una serie di poteri e prerogative. All'OdV sono infatti attribuiti i poteri di:

- attivare le procedure di controllo in maniera autonoma;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;

OMISSIS

7.5 Flussi informativi da e per l'OdV

L'art. 6, comma 2, punto d) del Decreto stabilisce che il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, aventi in particolar modo ad oggetto le eventuali violazioni del Modello, delle Procedure aziendali o del Codice Etico e di Comportamento. Le informazioni fornite all'OdV sono finalizzate a migliorare le attività di controllo dell'OdV medesimo, ma non comportano un obbligo dello stesso di attivarsi qualora discrezionalmente non reputato necessario od opportuno.

Di seguito sono pertanto descritti specifici canali informativi, diretti a costituire un flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV.

I dipendenti ed i dirigenti della Società possono riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia di violazione del Modello e di qualsiasi suo elemento costitutivo, anche da parte di soggetti non appartenenti a Prix, ed ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del Decreto.



Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Di seguito alcuni dei flussi che devono essere tempestivamente comunicati o trasmessi all'OdV:

OMISSIS

7.6 Segnalazione di altre violazioni (whistleblowing)

PARTE GENERALE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D.LGS. 231/01

PRIX QUALITY S.P.A.

Come anticipato, in coerenza con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Direttiva Whistleblowing), Prix ha predisposto una procedura denominata "Procedura interna Whistleblowing", a cui si rimanda interamente, la quale definisce i ruoli e le responsabilità per la gestione efficace, tempestiva e trasparente delle segnalazioni, anche anonime, di comportamenti messi in atto da soggetti funzionalmente legati alla Società, sospetti di essere non conformi secondo quanto definito dalla presente procedura, al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone segnalanti da eventuali ritorsioni.

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede che possono essere oggetto di segnalazione, di divulgazione pubblica, di denuncia, le seguenti violazioni:

- del diritto nazionale (illeciti civili, illeciti penali, illeciti amministrativi, illeciti contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.lgs. n. 231/2001);
- violazioni del diritto dell'Unione europea (Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione), tra cui: (i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); (ii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE); nonché (iii) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché di informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. "voci di corridoio").

Nel dettaglio, i destinatari intenzionati ad effettuare una segnalazione di una "condotta sospetta" come definita ai sensi della già menzionata procedura, oltre ai canali di segnalazione all'Organismo di Vigilanza previsti dal presente Modello, possono inviare una segnalazione utilizzando il canale Whistleblowing interno raggiungibile dal sito www.prixquality.com alla sezione "Whistleblowing" ovvero accedendo direttamente al seguente link: <https://prixquality.signaletic.it/signaletic/home>.

I soggetti incaricati a ricevere, verificare e valutare la segnalazione sono allocati nella Funzione incaricata della gestione della segnalazione.

Il D.lgs. n. 24/2023 - ferma restando la preferenza per i canali interni - prevede la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno (piattaforma online messa a disposizione dall'ANAC), utilizzabile nel caso in cui i presunti responsabili della violazione siano gli Esponenti aziendali o i dipendenti/collaboratori della Funzione incaricata alla gestione della segnalazione (Responsabile della Segnalazione), ossia:

- il Canale di segnalazione esterno A.N.A.C. qualora il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o potrebbe

determinare rischio di ritorsione, cliccando il link alla pagina dedicata, si accede al servizio dedicato al “whistleblowing” (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>);

- la Divulgazione pubblica, in cui informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite mezzi di stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
- la Denuncia all’autorità giudiziaria, in cui informazioni sulla condotta illecita vengono inviate in una formale denuncia. Anche in questo caso, vengono applicate e devono essere rispettate le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno da parte degli Uffici delle Autorità giurisdizionali cui è sporta la denuncia.

Si precisa infine che il Responsabile delle Segnalazioni, qualora accerti che sia stata segnalato una violazione del Modello ex D. Lgs 231/2001, è tenuto a trasmetterla all’Organismo di Vigilanza, il quale procederà secondo la suddetta istruttoria.