



PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI s.r.l.

M.O.G.C. 231

"Modello Organizzativi di Gestione e Controllo

Parte Generale

Rev. 01 del 25 maggio 2026

Generale

M.O.G.C.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI S.R.L

Decreto Legislativo n. 231/2001

Parte Generale



Release: V.1.

Date: 25 maggio 2026

Approved by:

Amministratore Unico

Patano Giuseppe



Cronologia delle revisioni

Release	Data approvazione	Principali aggiornamenti
1.0	25 maggio 2026	Adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo MOGC

Sommario

Definizioni, Abbreviazioni ed Acronimi.....	5
Descrizione della Società PATANO S.r.l.	7
1 Premessa	8
2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 s.m.i.....	8
2.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti.....	8
2.2 I presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti	8
2.3 I "Reati Presupposto" ex D.Lvo. 231/2001 s.m.i.	11
2.3.1 Risk Assessment dei reati presupposto	12
2.4 Ambito territoriale ed Applicazione del Decreto 231	12
2.5 Le Sanzioni Applicabili.....	12
2.5.1 Le Sanzioni pecuniarie.....	12
2.5.2 Le Sanzioni interdittive.....	12
2.5.3 La Confisca.....	13
2.5.4 La Pubblicazione della sentenza	14
2.6 I Delitti Tentati	14
2.7 Responsabilità Patrimoniale e vicende modificative dell'Ente	14
2.8 L'adozione del modello di organizzazione di gestione (M.O.G.) come prevenzione ed esimente della responsabilità dell'Ente.....	15
2.8.1 Canali di Segnalazione,	16
2.9 I destinatari del M.O.G.....	16
3 PATANO s.r.l.	17
3.1 La società PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI s.r.l.....	17
3.2 Il M.O.G. di Governance	18
3.2.1 Il Governo societario	19
4 Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. - S.C.I.G.R.	20
5 IL SISTEMA NORMATIVO E ORGANIZZATIVO	24
5.1 Il Controllo Interno	24
5.2 Il sistema Organizzativo e Normativo	24
6 IL MODELLO DI PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI S.R.L.	25
6.1 Natura del M.O.G. – Linee guida delle associazioni di categoria	25
6.2 Obiettivi del M.O.G.	26
6.3 La struttura e la costruzione del M.O.G.C.	28
6.4 Principi Generali del M.O.G.	28
6.5 Adozione, Modifiche e Aggiornamento del M.O.G.	29
6.6 Il Codice Etico.....	30
6.7 Gestione dei flussi finanziari	31
7 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI S.R.L.....	32
7.1 Comunicazione e formazione sul M.O.G.	32
7.1.1 Formazione.....	32

7.1.2 Informazione.....	33
7.2 Modello Organizzativo di Gestione della PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI s.r.l.....	33
7.2.1 La Responsabilità 231/01 s.m.i. nel contesto della società	33
7.2.2 La società PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI s.r.l. descrizione, attività core business.....	34
8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	35
8.1 Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza (O.D.V.) art. 6 c.1, lett. b, del D.Lgs. 231/2001 s.m.i.	35
8.2 O.D.V. -Requisiti di nomina; eleggibilità; competenze; cause di incompatibilità.....	35
8.3 Nomina e compenso	36
8.4 Durata dell'incarico e cause di cessazione	36
8.5 Le risorse a disposizione dell'O.D.V.	37
8.5.1 I Collaboratori dell'O.D.V. (interni ed esterni).....	37
8.6 Poteri e compiti dell'O.D.V.....	37
8.7 Raccolta e conservazioni delle informazioni	38
8.8 Informative dell'O.D.V.	39
8.8.1 Flussi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	39
8.8.2 Informative dall'Organismo di Vigilanza	39
8.9 La gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni del M.O.G.....	40
8.9.1 Segnalazione delle violazioni (Sistema whistleblowing ai sensi del D. lgs. 24/2023)	41
9 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	45
9.1 Specificità di illeciti	46
9.2 Proporzionalità e Adeguatezza tra illecito e sanzioni.....	47
9.3 Applicabilità a organi societari, soggetti apicali sottoposti a terzi.....	48
9.4 Tempestività e immediatezza delle sanzioni.....	48
9.5 Pubblicazione e trasparenza	48
9.6 Le sanzioni per i dipendenti	48
9.6.1 Il CCNL per i lavoratori addetti al settore edile/metalmecanico.....	49
9.7 Le sanzioni per i Dirigenti (al momento non previsti)	50
9.8 Le sanzioni per gli Amministratori (soci) e Revisore Unico.....	50
9.9 Le sanzioni nei confronti dei terzi in rapporto contrattuale con la società	51
9.10 Procedimento di istruttoria	51



Definizioni, Abbreviazioni ed Acronimi

PATANO S.R.L. : Società che adotta il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo, di seguito Patano srl

- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione.
- **Amministratore Unico** della Società Patano srl
- **RISK ASSESTMENT;** Analisi dettagliata dei rischi relativa ai Reati Presupposto identificati negli art. 24; 25; 26 del presente decreto.
- **CODICE ETICO:** Codice Etico vigente nella società Patano s.r.l. approvato dall'A.U.
- **DECRETO 231:** il Decreto Legislativo n. 231 8 giugno 2001 s.m.i.
- **DESTINATARI:** coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società; i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati in altre regioni per lo svolgimento dell'attività; chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima; i collaboratori e controparti contrattuali in generale.
- **DIPENDENTI:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società nonché i lavoratori in distacco o in forza di contratti di lavoro parasubordinato.
- **DPIA (DATA PROTECTION IMPACT ASSESSMENT):** indica la valutazione d'impatto in caso di violazione della protezione dei dati.
- **M.O.G.** Modello Organizzativo di Gestione
- **POLITICA ANTICORRUZIONE E LA NORMA UNI EN ISO 37001/25:** documento adottato dal A.U. di Patano s.r.l. , che uniforma ed integra i presidi di compliance anticorruzione già diffusi all'interno, presentando un sistema organico di regole e principi volto a prevenire e contrastare i rischi di pratiche illecite.
- **LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA:** Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 s.m.i., n. 231 (giugno 2021) adottate da Confindustria.
- **MODELLO/MOGC:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo della sua parte generale e parte speciale, ex D.Lgs. 231/2001 s.m.i.
- **ORGANISMO/O.D.V.:** l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i..
- **POLITICA ANTICORRUZIONE:** documento, approvato dal A.U. di Patano s.r.l., nel quale vengono definiti i principi generali e gli impegni in materia di prevenzione della corruzione di PATANO s.r.l. e che rappresenta in sintesi il "manifesto" del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione implementato dalla Società.
- **PROCESSI/AREE/ATTIVITÀ SENSIBILI O A RISCHIO:** processi aziendali e sottostanti attività ove può ravvisarsi potenzialmente il rischio di commissione dei reati presupposto riconducibili alla responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 s.m.i.
- **PUBBLICA AMMINISTRAZIONE/PA:** qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autorizzativi. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono indicare quali soggetti Pubblici, anche con particolare riferimento all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 s.m.i., i seguenti Enti o categorie di Enti: Enti ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo ; tutti i soggetti pubblici non economici nazionali, regionali e locali (INPS; INAIL; INPDAP; ASL; Ispettorato Nazionale del Lavoro; Vigili del Fuoco); Autorità Giudiziarie; Autorità di Pubblica Sicurezza; Ministeri. Rientrano nel perimetro di tale definizione anche le persone fisiche che si configurano come rappresentanti della Pubblica Amministrazione nell'ambito dell'esercizio delle proprie attività, quali: Pubblici Ufficiali;



M.O.G.C. 231

"Modello Organizzativi di Gestione e Controllo Parte Generale

Rev. 01 del 25 maggio 2026

Incaricati di Pubblico Servizio; Esponenti della Pubblica Amministrazione; Funzionari della Pubblica Amministrazione.

- **REATI PRESUPPOSTO:** si intendono i reati presupposto previsti agli artt. 24-25 del D.lgs. 231/2001 s.m.i., ovvero gli illeciti che costituiscono, a loro volta, la condizione per la commissione di altri reati. In altre parole, si tratta dell'antecedente alla commissione di un altro reato.
- **SEGNALAZIONE 231:** segnalazione avente per oggetto fatti che si ritenga possano essere condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o, in generale, violazioni del Modello 231.
- **SISTEMA DI CONTROLLO:** Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di PATANO s.r.l.
- **SOGGETTI APICALI:** ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto, 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente.
- **SOGGETTI SOTTOPOSTI:** ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (ovvero Soggetti Apicali).
- **UNI EN 37001/25** Certificazione per la gestione della Anticorruzione Anti-bribery.
- **UNI EN 9001/25** Certificazione per la gestione della Qualità
- **ISO EN 14001/25** Certificazione per la gestione della Ambiente
- **UNI EN 45001/23** Certificazione per la gestione della Sicurezza
- **UNI EN 50001/18** Certificazione per la gestione dell'Energia
- **SA8000/14** Social Accountability
- **Whistleblowing:** Gestione delle segnalazioni di condotte illecite o irregolarità, D.lgs. n. 24/2023.



PATANO Impianti & Costruzioni S.r.l.

Denominazione o ragione sociale: **PATANO Impianti & Costruzioni S.r.l**

- Tipo di impresa: **Società a Responsabilità Limitata**
 - Capitale sociale **€. 90.000,00**
 - Sede Legale: **via A. Volta n.c. Sannicandro di Bari 70028 (BA)**
 - Sede Locale Uffici e Stabilimento: **S.P. per Bitritto – via dei Faggi – 70124 Bari**
 - Telefono **+39 080 5061032**; Fax: **080 5056103** e-mail: **info@patanoimpianti.com**
 - Posta Elettronica Certificata: **patano@pec.com**
 - Codice Fiscale/Partita IVA: **06901780723**.
 - Registro imprese di: Bari -N° di iscrizione: **BA-517662** - Data di iscrizione : **13-05-2009**
 - Codice ATECO : **43.21.01**
-
- **Rappresentante Legale:** Amministratore Unico **Patano Giuseppe** PTNGPP44P10I053B
 - **Responsabile Tecnico:** **Patano Giuseppe** PTNGPP44P10I053B
 - **Revisore Legale dott. Iusco Gianluca** C.F. SCIGLC77P09A662P
 - **Organo di Vigilanza D.L.vo 231/01 dott. Panzera Antonio Mario** C.F. PNZNNM61D021E506O
Canale di segnalazione con l'O.d.V **odv.patano@gmail.com**

1 Premessa

Il **Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 s.m.i.** (in attuazione dell'art. 11 della Legge 300/2000), ha introdotto nell'ordinamento giuridico la **"Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**.

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione di mercato assunta e della propria immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto opportuno adottare un **Modello di Organizzazione Gestione e Controllo** ai sensi del sopracitato Decreto (di seguito anche "Modello o MOG") con il quale definire un sistema strutturato di regole e di controlli ai quali attenersi per perseguire lo scopo sociale in piena conformità alle vigenti disposizioni di legge.

2 Il Decreto Legislativo n. 231/2001 s.m.i.

2.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha emanato in data 8 giugno 2001 s.m.i. il Decreto Legislativo 231, recante la **"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"**.

Con tale introduzione, l'ordinamento giuridico italiano ha riconosciuto una *responsabilità amministrativa della persona giuridica che si aggiunge a quella – penale – della persona fisica* che ha materialmente commesso il reato, entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo procedimento innanzi al giudice penale.

Il Decreto prevede, infatti, una responsabilità c.d. "amministrativa" propria degli enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. "reati presupposto") *posti in essere nel loro interesse o vantaggio da soggetti apicali, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso*. Inoltre, il Decreto prevede l'esclusione della responsabilità a carico dell'ente laddove l'organo dirigente provi, tra le altre cose, di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, anche "Modello", ovvero "MOGC") idoneo a prevenire i reati della specie/tipologia di quello verificatosi. Pertanto, l'Amministratore di PATANO s.r.l. (di seguito, anche "Società") ha approvato, il presente Modello della Società ed ha istituito il relativo Organismo di Vigilanza ("Organismo" o "O.D.V."), al fine di indirizzare i Destinatari del Modello nell'espletamento delle proprie attività.

2.2 I presupposti della Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D.Lgs. 231/2001 s.m.i., all'articolo 1, comma 2, ha circoscritto l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, le Società fornite di personalità giuridica e le Società e le associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, in breve, "enti").

Gli enti che rientrano nel perimetro oggetto del Decreto Legislativo 231/2001 s.m.i. sono:

- le persone giuridiche e le Società;
- le associazioni ed enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale di fatto risultano quindi esclusi dall'applicabilità del suddetto Decreto;



- lo Stato;
- gli Enti Pubblici Territoriali;
- gli enti pubblici che esercitano pubblici non-economici;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In virtù dell'interpretazione giurisprudenziale, risultano Destinatari del Decreto anche le Società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio, nonché le Società controllate da Pubbliche Amministrazioni.

In accordo a quanto disposto dal Decreto, gli enti rispondono laddove:

- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto ("reati presupposto");
- il reato sia stato commesso nel loro interesse o vantaggio;
- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza.

Sul significato dei termini "**interesse**" e "**vantaggio**", la Relazione governativa che accompagna il Decreto attribuisce al primo una valenza "**soggettiva**", riferita cioè alla volontà dell'autore materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo una valenza di tipo "**oggettivo**", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'*interesse*) richiede una verifica ex ante; viceversa, quella sul vantaggio, il quale può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post, dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto concerne la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'articolo 5 del D.Lgs. 231/2001 s.m.i., inoltre, delimita la responsabilità dell'ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, venga commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi.

La sopra citata norma va letta in combinazione con quella dell'articolo 12, primo comma, lettera a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito.

Infine, **nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.**

La finalità che il Legislatore ha voluto perseguire attraverso l'introduzione della responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato è quella di coinvolgere il patrimonio dell'ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti realizzati

da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente di appartenenza, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato di business, anche in funzione preventiva.

Quanto ai criteri di imputazione soggettiva, l'elemento caratterizzante di detta forma di responsabilità è costituito dalla previsione della c.d. **"colpa di organizzazione"**, che rende possibile l'imputazione all'ente dei reati commessi dalle persone fisiche operanti all'interno dello stesso e, comunque, nel suo interesse o a suo vantaggio.

La rimproverabilità per il fatto commesso si articolerà diversamente a seconda che questo sia ascrivibile al soggetto in posizione apicale o al sottoposto, come dettagliatamente specificato nel prosieguo.

Difatti, ex articolo 5 del Decreto, **presupposto per la determinazione della responsabilità dell'ente è che il reato sia commesso 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "soggetti apicali");
- **persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente** (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti").

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile o, ancora, se il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (articolo 8 D.Lgs. 231/2001 s.m.i.).

2.3 I "Reati Presupposto" ex D.Lvo. 231/2001 s.m.i.

Di seguito, si riporta l'elencazione delle **"famiglie di reato"** di cui al Decreto, individuate per categoria di illecito amministrativo di appartenenza :

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato..... nelle pubbliche forniture	Art. 24 D.Lgs.n.231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis D.Lgs.n.231/01
Reati di criminalità organizzata	Art. 24-ter D.Lgs.n.231/01
Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione	Art. 25 D.Lgs.n.231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis D.Lgs.n.231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25-bis.1 D.Lgs.n.231/01
Reati societari	Art. 25-ter D.Lgs.n.231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25-quater D.Lgs.n.231/01
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti contro la personalità individuale etc.	Art. 25-quinquies D.Lgs.n.231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25-sexies D.Lgs.n.231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies D.Lgs.n.231/01
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio	Art. 25-octies D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25-octies.1 D.Lgs.n.231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies D.Lgs.n.231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies D.Lgs.n.231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies D.Lgs.n.231/01
Reati di impiego irregolare lavoratori stranieri	Art. 25-duodecies D.Lgs.n.231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies D.Lgs.n.231/01
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco... a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25-quaterdecies D.Lgs.n.231/01
Reati tributari	Art.25-quinquiesdecies D.Lgs. n.231/01
Contrabbando	Art.25-sexiesdecies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro il patrimonio culturale	Art.25-septiesdecies D.Lgs. n.231/01
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art.25-duodevicies D.Lgs. n.231/01
Delitti contro gli animali	Art. 25-undevicies D.Lgs.n.231/01
Delitti tentati	Art. 26 D.Lgs.n.231/01
Reati transnazionali	L. n 146/20016
Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art.12 L.9/2013

2.3.1 Risk Assessment dei reati presupposto

Per una attenta valutazione dei rischi connessi ai reati presupposto si rimanda all'allegato **risk assessment** che costituisce parte integrante del presente manuale MOG.

2.4 Ambito territoriale ed Applicazione del Decreto 231

Con riferimento al "perimetro" di applicabilità della responsabilità amministrativa degli enti, coerentemente con le disposizioni di cui al Codice penale, attraverso l'articolo 4, il D.Lgs. 231/2001 s.m.i. prevede che l'ente possa essere chiamato a rispondere in Italia anche in relazione alla commissione all'estero di reati rilevanti ai fini del Decreto medesimo, qualora:

- esso abbia la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia e detta richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

2.5 Le Sanzioni Applicabili

Il D.Lgs. 231/2001 s.m.i. prevede che, a carico degli Enti destinatari (a seguito della commissione o tentata commissione dei reati presupposto), siano applicabili le seguenti categorie di sanzione (artt. 9 e ss.):

- sanzioni amministrative pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

2.5.1 Le Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni amministrative pecuniarie, disciplinate dall'articolo 10 e seguenti del Decreto, sono sempre applicabili in caso di condanna dell'ente.

Le suddette sono applicate secondo un criterio basato su "quote" il cui numero, non inferiore a cento e non superiore a mille, deve essere determinato dal Giudice, a valle di apposita valutazione che tenga in conto

- la gravità del fatto,
- il grado di responsabilità dell'ente, nonché
- l'attività svolta dall'ente per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Con riferimento, invece, all'importo delle **singole quote**, compreso tra un minimo di € 258,23 ed un massimo di € 1.549,37, questo deriva da una seconda valutazione basata sulle condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In ogni caso, **non si procede all'applicazione delle suddette sanzioni quando "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo", nonché qualora "il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità".**

2.5.2 Le Sanzioni interdittive

Il Decreto prevede, ex articolo 9, le seguenti tipologie di 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 e servizi.

Le suddette **sanzioni risultano irrogabili** nelle sole ipotesi tassativamente previste e, in ogni caso, laddove ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13 del Decreto e specificamente:

- 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 caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le **sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni**, ovvero superiore nei casi indicati dall'articolo 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2001 s.m.i.9, n. 3.

È rimandata al Giudice la scelta della misura da applicare e la sua durata, sulla base dei criteri in precedenza indicati.

In ogni caso, come per le sanzioni pecuniarie, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive nei casi in cui **"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo"**, nonché qualora **"il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"**.

Il Legislatore ha, inoltre, precisato che l'interdizione dell'attività di cui al precedente punto a) ha natura residuale, applicandosi soltanto nei casi in cui l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Le stesse possono essere applicate all'ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, laddove:

- **siano presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;**
- **emergano fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa tipologia di quello per cui si procede;**
- **l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità.**

2.5.3 La Confisca

Con la **sentenza di condanna è sempre disposta la confisca** (articolo 19 del Decreto) anche per equivalente del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca può, inoltre, avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato qualora non fosse possibile eseguire la stessa con riguardo all'esplicito profitto del reato.

2.5.4 La Pubblicazione della sentenza

Qualora sia applicata all'ente una sanzione interdittiva, può essere disposta dal giudice, a spese dell'ente medesimo, la pubblicazione della sentenza di condanna (articolo 18 del Decreto) in una o più testate giornalistiche, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

2.6 I Delitti Tentati

*L'articolo 26 del Decreto prevede che nelle ipotesi di commissione, nelle **forme di tentativo**, dei delitti indicati al paragrafo 1.2.1 del presente documento, le **sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà**.*

Tuttavia, non risulta essere attribuita alcuna sanzione nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal senso, la suddetta esclusione è giustificata in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

2.7 Responsabilità Patrimoniale e vicende modificative dell'Ente

Con l'introduzione del D.Lgs. 231/2001 s.m.i., il Legislatore ha disciplinato il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente. Difatti, in accordo a quanto disposto dall'articolo 27 del Decreto, *"dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune"*.

Inoltre, *"i crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria"*.

In dettaglio, gli articoli 27 e seguenti del Decreto disciplinano il regime di responsabilità patrimoniale dell'ente con specifico riferimento alle c.d. "vicende modificative" dello stesso, quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

In particolare, in caso di trasformazione, l'ente "trasformato" rimane responsabile anche per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Con riferimento alla fusione, anche per incorporazione, l'ente risultante dalla fusione risponde anche dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione stessa.

Nel caso di scissione parziale la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione diventano solidalmente responsabili.

Per quanto concerne, invece, la cessione di azienda, il cessionario è solidalmente responsabile con il cedente per le sanzioni pecuniarie irrogate in relazione ai reati commessi nell'ambito dell'azienda ceduta, nel limite del valore trasferito e delle sanzioni risultanti dai libri contabili obbligatori ovvero delle sanzioni dovute ad illeciti dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. È comunque fatto salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente.



2.8 L'adozione del modello di organizzazione di gestione (M.O.G.) come prevenzione ed esimente della responsabilità dell'Ente

Il Decreto prevede forme di **esonero della responsabilità amministrativa dell'ente** in virtù della sussistenza di determinate circostanze.

Tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi.

In maggior dettaglio, **il Decreto prevede all'Art. 6. "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" al comma 1 che, in caso di commissione di reato da parte di un Soggetto Apicale, l'ente non risponda se prova che:**

- a. il proprio organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione dei reati della specie di quello verificatosi;**
- b. è stato affidato ad un organismo interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (di seguito, anche "Organismo di Vigilanza" ovvero "O.D.V.") il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento;**
- c. non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'O.D.V.;**
- d. nella commissione del reato, il Modello è stato eluso in maniera fraudolenta.**

Al fine della prevenzione della commissione dei reati, il Decreto prevede, **all'articolo 6, comma 2, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze e requisiti:**

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

Allo stesso modo, nel caso di **reati commessi da Soggetti Sottoposti, la responsabilità dell'ente può derivare dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'ente dimostri di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.**

Inoltre sempre all'**art. 6 comma 2-bis. I modelli di cui alla lettera a)** del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;**

- b) **almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;**
- c) **il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;**
- d) **nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera**
- e) **sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.**

2.8.1 Canali di Segnalazione,

L'art. 6, comma 2-bis del D.Lvo 231/01, nel recepimento della Direttiva UE 2019/1937 il modello deve prevedere canali di segnalazione interna delle violazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione contro ritorsioni.

Il segnalante può inviare una segnalazione - in forma identificata o in forma anonima - attraverso i seguenti canali (per maggiori indicazioni sulla procedura di invio delle segnalazioni,):

- **piattaforma digitale "WHISTLEBLOWING"**: piattaforma in cloud attiva 7 giorni su 7, h 24,



<https://private.mygovernance.it/mywhistleblowing/patanoimpianticostruzioni/10488>

- **linea telefonica.**



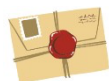
- dedicata raggiungibile dall'Italia attraverso il numero **+39 080 5061032**

- **e-mail**



casella di posta elettronica **odv.patano@gmail.com**

- **posta ordinaria**



all'indirizzo Patano Impianti & Costruzioni srl via dei Faggi s.n. 70026 Modugno (BA) – Italy,

A prescindere dal canale scelto, la segnalazione sarà trattata con sollecitudine, in modo riservato e professionale.

Per una maggiore efficienza nella procedura di gestione, è fortemente raccomandato di presentare le segnalazioni attraverso la piattaforma digitale "WHISTLEBLOWING".

2.9 I destinatari del M.O.G.

I destinatari del Modello sono:

- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società;



- *i lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento dell'attività;*
- *chi, pur non appartenendo alla Società, operi, a qualsiasi titolo, nell'interesse della medesima;*
- *i collaboratori e controparti contrattuali in generale.*

Il **Modello**, il **Codice Etico**, la **Politica Anticorruzione** e la **norma UNI EN ISO 37001/25**, costituiscono riferimenti indispensabili per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, partners nelle associazioni temporanee o Società con cui PATANO s.r.l. opera.

Nei contratti, patti fra soci o partners, dovrà essere inserita esplicitamente l'accettazione delle regole e dei comportamenti previsti in tali documenti, ovvero l'indicazione da parte del contraente dell'adozione di un proprio Modello ex D.Lgs. 231/2001 s.m.i.

La **Società diffonde il Modello** attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in **adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza** che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento in violazione, oltre che della vigente normativa, delle previsioni del Modello, del Codice Etico della Politica Anticorruzione e la norma UNI EN ISO 37001/25.

La **Società non inizierà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati nei documenti sopracitati** e dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i., né proseguirà tali rapporti con chi violi detti principi.

3 PATANO s.r.l.

3.1 La società PATANO s.r.l.

PATANO s.r.l. è una Società attiva nella costruzione e manutenzione di linee elettriche MT e bt, realizzazione, costruzioni di cabine elettriche di trasformazione, costruzione e manutenzione di linee di fibra ottica e di concentratori, realizzazione di impianti di produzione di energie alternative, interventi di edilizia costruzione ristrutturazioni di immobili civili ed industriali.

Opera con attività in Appalto con Vari Committenti Pubblici e Privati tra i quali in committente più rilevante è rappresentato da e-distribuzione s.p.a.

La PATANO s.r.l. fa parte operativamente del **CONSORZIO STABILE ERANOS**; con sede legale Strada Statale Bari-Bitritto Km 7,800 - 70026 - MODUGNO (BA) ;Partita IVA: **06925410729**

Rea: 519640; info@pec.consorzioeranos.it

PATANO s.r.l. ha adottato un modello operativo basato su un assetto organizzativo che trova fondamento nel **Organigramma aziendale**, fondato sul rafforzamento del ruolo di governo, indirizzo e controllo della società, che si realizza, oltre che sull'attuale portfolio di business con una focalizzazione sulle aree di maggior creazione di valore, anche sullo sviluppo strategico dei nuovi business e territori.

La macrostruttura di PATANO s.r.l. è articolata in Direzioni/Funzioni di Business:

- *Amministratore (Ceo Office)*
- *Funzione Amministrativa*
- *Funzione Commerciale*
- *Funzione del Personale*
- *Funzione Tecnica*
- *QSA Funzione Gestione dei Sistemi di Qualità, Sicurezza, Ambiente, Anticorruzione, Risparmio energetico, Responsabilità Sociale e Internal Audit*
- *Unità Operative distaccate sui cantieri*

In particolare, la Società PATANO s.r.l. è operativa nella filiera energetica (dalla costruzione di impianti di produzione di impianti da fonti da fonti rinnovabili, alla costruzione di linee elettriche MT e bt, alla costruzione di impianti di illuminazione pubblica, ai servizi a valore aggiunto in ottica smart city), concependo il proprio ruolo e svolgendo le attività di business guidato dai principi dello sviluppo sostenibile, ovvero mettendo in atto una gestione aziendale orientata alla tutela ambientale, alla mitigazione delle esternalità negative, alla promozione dello sviluppo sociale delle comunità servite e all'attenzione verso tutti gli stakeholder.

Per ulteriori dettagli e aggiornamenti si rimanda alla "Relazione sul bilancio Societario e sugli assetti proprietari" e alla "Dichiarazione consolidata non finanziaria, ai sensi del D.Lgs. n. 254 del 2001 s.m.i."

La Società, definisce gli **obiettivi strategici economici e di business**.

Nello specifico, PATANO s.r.l. ha definito le regole organizzative e di condotta, necessarie al fine di:

- *assicurare ed indirizzare la gestione della Società;*
- *conseguire un più efficace monitoraggio dei rischi per la massimizzazione del valore;*
- *garantire l'effettiva attenzione verso gli stakeholders negli ambiti in cui PATANO s.r.l.*

Tali contratti dettagliano, tra gli altri, l'oggetto della prestazione, i referenti contrattuali, le attività di reporting periodico, nonché le condizioni economiche del servizio, i livelli di servizio attesi e specifici impegni reciproci/ "clausole etiche" (in tema 231, anticorruzione, antitrust, privacy, ecc.).

Attua le attività di gestione amministrativa e contabile del personale dipendente, la gestione della contabilità generale e bilancio, la gestione dei servizi di tesoreria e degli adempimenti fiscali, la gestione degli acquisti di beni/servizi e della gestione del credito.

Con riferimento ai servizi informatici, la Società prevede la gestione e la fornitura di servizi nel campo dell'elaborazione automatica dei dati, per la soluzione di esigenze informatiche e telematiche, nonché la verifica del livello di sicurezza dei sistemi informatici.

3.2 Il M.O.G. di Governance

Conformemente alle indicazioni del Codice etico, nonché alle principali linee guida in materia e ai principi di trasparenza, equilibrio e separazione tra le attività di indirizzo, gestione e controllo, PATANO s.r.l. ha adottato un modello di governance che fonda il sistema di governo societario su alcuni principi cardine, quali **il ruolo centrale attribuito all' Amministratore, la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse, la trasparenza** nella comunicazione delle

scelte di gestione dell'impresa e l'efficacia del proprio Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di PATANO s.r.l.

Nello specifico, la gestione della Società fa capo all'**Amministratore Unico** (di seguito, "**Amministratore**"), che stabilisce gli indirizzi strategici assumendo la responsabilità del governo aziendale.

L'Amministratore è incaricato, tra le altre cose, dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nomina il Direttore Generale.

3.2.1 Il Governo societario

All'interno della PATANO s.r.l.

La **Responsabilità dell'Amministratore nella S.r.l.** è disciplinata dall'art. 2476 c.c. ed è un argomento cruciale in materia di gestione societaria.

Il ruolo dell'Amministratore in una Srl è quello di gestire e rappresentare la società.

Gli amministratori sono tenuti a rispettare i doveri imposti dalla legge e dall'atto costitutivo per l'amministrazione della società, e sono responsabili dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri.

Tra i compiti dell'Amministratore sono quelli di tenere i libri contabili, vigilare sull'andamento della società

Poteri dell'Amministratore nella S.r.l.

ha il potere esclusivo di gestire l'impresa, compiendo atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, e detiene la rappresentanza legale (firma) della società. Egli opera in autonomia, agendo in nome e per conto della società verso terzi, con responsabilità illimitata per i danni causati da mala gestione.

I principali poteri dell'Amministratore son.:

- a) **Gestione e Rappresentanza:** L'amministratore gestisce l'attività, stipula contratti, apre rapporti bancari e rappresenta la società.
- b) **Poteri di Firma** (Art. 2475-bis c.c.): ha la rappresentanza generale della società, tranne limitazioni previste dall'atto costitutivo.
- c) **Limiti ai Poteri:** Le limitazioni ai poteri risultanti dall'atto costitutivo o dalla nomina, anche se pubblicate nel Registro Imprese, non sono opponibili ai terzi, a meno che non si provi che abbiano agito a danno della società.
- d) **Amministrazione Disgiuntiva o Congiuntiva:** Nel caso di più amministratori, lo statuto può prevedere che i poteri siano esercitati in modo disgiunto (ognuno decide da solo) o congiunto (decisioni prese insieme).
- e) **Responsabilità:** L'amministratore è responsabile solidalmente verso la società, i soci e i terzi per danni derivanti da violazioni di legge, statuto o per non aver vigilato sulla gestione, rischiando il proprio patrimonio personale.

Revisore Unico - Incaricato Della Revisione Dei Conti - Controllo Esterno

L'art. 2477 c.c., secondo cui l'atto costitutivo può prevedere – andando a determinare i relativi poteri e competenze – la nomina di un organo di controllo o di un Revisore Unico. Nel caso in cui lo statuto non disponga diversamente, l'organo di controllo è costituito da un solo membro effettivo.

Stabilire quando la nomina dell'organo di controllo o del revisore è obbligatoria è il comma 2 dello stesso art. 2477 c.c., che ricorda che tale ipotesi si concretizza se la società:

La nomina dell'Organo di controllo o del Revisore è obbligatoria se la società:

- a) è tenuta alla redazione del bilancio consolidato;
- b) controlla una società obbligata alla revisione legale dei conti;
- c) ha superato per due esercizi consecutivi almeno uno dei seguenti limiti:
 - 1) totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 4 milioni di euro;
 - 2) ricavi delle vendite e delle prestazioni: 4 milioni di euro;
 - 3) dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 20 unità.

Tra i suoi compiti,

- 1) esprime un giudizio sul bilancio di esercizio,
- 2) illustra i risultati della revisione legale
- 3) verifica nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili
- 4) partecipa alla definizione delle Linee di indirizzo per l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi per la Società,
- 5) esprime un parere preventivo al Consiglio riguardo all'approvazione annuale del piano di attività del responsabile della Funzione
- 6) rilascia il proprio parere su eventuali proposte di nomina, riferisce al Amministratore almeno semestralmente sull'attività svolta;

Il Revisore unico si concentra esclusivamente sulla revisione legale dei conti e sulla certificazione del bilancio.

4 Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. - S.C.I.G.R.

Il Modello, finalizzato alla prevenzione ovvero alla riduzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società, costituisce uno dei pilastri del più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di PATANO s.r.l.

L'acronimo SCIGR sta per Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

Si tratta dell'insieme di regole, procedure e strutture organizzative che un'azienda adotta per identificare, misurare, gestire e monitorare i rischi principali che potrebbero ostacolare il raggiungimento dei suoi obiettivi strategici.

Caratteristiche principali

Secondo i modelli di governance persegue i seguenti obiettivi:

- 1. Salvaguardia del patrimonio sociale e aziendale.
- 2. Efficacia ed efficienza dei processi aziendali.
- 3. Affidabilità dell'informazione finanziaria e dei flussi informativi.
- 4. Conformità (Compliance) a leggi, regolamenti, statuti e procedure interne.

I tre livelli di controllo

Il sistema è generalmente articolato su tre livelli distinti

- a) **Primo livello (Controlli di linea):** effettuati dai responsabili delle singole strutture operative sui propri processi quotidiani. (es. in materia di sicurezza. controlli in cantiere effettuati dai tecnici interni)
- b) **Secondo livello: funzioni dedicate al monitoraggio dei rischi e alla conformità** (es. Risk Management, Compliance). (es. in materia di sicurezza controlli in cantiere effettuati dai tecnici esterni RSPP ecc.)
- c) **Terzo livello: valutazione indipendente sull'adeguatezza e il corretto funzionamento** dell'intero sistema. (es. in materia di sicurezza controlli in cantiere effettuati dal committente dalle autorità esterne ASL Ispettorato ecc.)

Il Sistema di Controllo è da intendersi come insieme delle persone, di tutti quegli strumenti, regole, documentazione aziendale e strutture organizzative necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento della Società, oltre che garantire, con ragionevole margine di sicurezza:

- ✓ *il rispetto delle leggi e normative vigenti, nonché del corpus normativo aziendale (policies, linee guida, procedure aziendali e istruzioni operative, Protocolli);*
- ✓ *la protezione dei beni aziendali;*
- ✓ *l'ottimale ed efficiente gestione delle attività di business;*
- ✓ *l'attendibilità dell'informativa finanziaria;*
- ✓ *la veridicità e correttezza della raccolta, elaborazione e comunicazione delle informazioni e dei dati societari.*

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCI GR) è l'insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a identificare, misurare, gestire e monitorare i principali rischi aziendali.

Sistema di Controllo è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati da PATANO s.r.l. e concorre, con tutte le sue componenti, in modo diretto e indiretto, alla prevenzione dei reati-presupposto previsti dal Decreto.

La responsabilità di realizzare e attuare un efficace S.C.I.G.R. è presente a ogni livello della struttura organizzativa di PATANO s.r.l. e riguarda tutti gli esponenti aziendali nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte.

Per PATANO s.r.l., lo stesso rappresenta elemento essenziale del sistema di Corporate Governance, basato su best practices, linee guida di riferimento.

Gli elementi caratterizzanti il Sistema di Controllo della gestione del rischio sono:

- ✓ *identificare gli eventi che possono incidere sul perseguimento degli obiettivi definiti dall'Amministratore di PATANO s.r.l.;*
- ✓ *contribuire a una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dall'Amministratore nonché alla diffusione di una corretta conoscenza dei rischi, della legalità e dei valori aziendali;*
- ✓ *favorire l'assunzione di decisioni consapevoli e compatibili con la propensione al rischio definita dall'Amministratore;*



- ✓ *concorrere ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato e il rispetto delle leggi, dei regolamenti, dello Statuto sociale, del Codice Etico e delle procedure interne.*

In tal contesto, le linee di indirizzo del S.C.I.G.R., approvate dal A.U. della Società:

- forniscono gli elementi di indirizzo ai diversi attori del Sistema di Controllo al fine di assicurare che i principali rischi afferenti Patano s.r.l. risultino completamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati;
- identificano i principi e le responsabilità di governo, gestione e monitoraggio dei rischi connessi alle attività aziendali;
- prevedono attività di controllo ad ogni livello operativo e individuano con chiarezza compiti e responsabilità, in modo da evitare eventuali duplicazioni di attività e assicurare il coordinamento tra i principali soggetti coinvolti nel S.C.I.G.R.
- Il monitoraggio e la gestione dei rischi sono affidati a strutture aziendali che hanno il compito di realizzare e adottare specifici modelli di controllo. Tra tali modelli si segnalano, in particolare:
 - il modello di gestione e controllo ex L. 262/05 di PATANO srl , adottato con l'obiettivo di definire un efficace Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria;
 - il modello di governance privacy della PATANO s.r.l., definito nella "Linea Guida di Governance Privacy", adottato con l'obiettivo di assicurare l'applicazione del GDPR e delle altre disposizioni nazionali ed europee in materia di protezione dei dati personali, nonché identificare i ruoli e le responsabilità, nell'ambito della Società, di tutti gli attori coinvolti nel trattamento dei dati personali e inoltre di valutare il rischio e l'impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche connesso al trattamento dei dati personali;
 - il programma di Compliance Antitrust, con l'obiettivo di prevenire la commissione di violazioni alla normativa a tutela della concorrenza e del mercato e dei consumatori;
 - il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi ambientali, adottato in conformità allo standard internazionale ISO 14001/15, con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività attuando politiche e protocolli di gestione e di miglioramento continuo;
 - il modello di controllo dedicato al presidio dei rischi sulla sicurezza e salute del luogo di lavoro, adottato in conformità allo standard internazionale ISO 45001/18, con l'obiettivo di implementare e mantenere un sistema di gestione allo scopo di migliorare la salute e sicurezza del luogo di lavoro e ridurre gli impatti scaturenti da eventuali rischi attuando politiche e protocolli di gestione e di miglioramento continuo;
 - il sistema organizzativo e normativo interno, costituito dall'insieme delle regole, delle politiche, linee guida, procedure, istruzioni operative rilevanti ai fini della definizione di un adeguato quadro di riferimento interno coerente con i ruoli e le responsabilità assegnate.
- Allo stesso modo, assumono rilevanza per l'efficacia del Modello gli impegni di PATANO s.r.l. orientati a un continuo miglioramento del Sistema di Controllo che si concretizzano, ad esempio:

- nella definizione/implementazione di un apposito programma di Compliance Anticorruzione mediante definizione di un framework anticorruzione (ovvero dei principali pilastri attraverso i quali la società previene e contrasta la corruzione). Nell'ambito del primo pilastro del suddetto framework (Valori e Sistema Normativo) si innesta la **Politica Anticorruzione e la norma UNI EN ISO 37001/25** della PATANO s.r.l. documento che uniforma ed integra i presidi di compliance anticorruzione già diffusi all'interno del Sistema Normativo interno (**Codice Etico, Modello 231**, sistema normativo, ecc.) presentando un sistema organico di regole e principi volto a prevenire e contrastare i rischi di pratiche illecite. Nello specifico, la Politica Anticorruzione e la norma UNI EN ISO 37001/25 dettate dalla norma ISO 37001/25 ha lo scopo di disciplinare i ruoli, le responsabilità dei soggetti coinvolti e le attività di controllo relative all'anticorruzione ed in particolare:

- (i) *il framework anticorruzione della PATANO s.r.l.;*
- (ii) *i principi di comportamento da rispettare nelle aree sensibili potenzialmente più esposte al rischio corruzione e alcuni controlli applicabili;*
- (iii) *la necessità di flussi informativi e di reporting relativi all'attuazione e al monitoraggio del framework anticorruzione. La suddetta Linea Guida si applica alla Società ed ai fornitori, partner, soci in affari e più in generale tutti coloro che agiscono in nome e per conto di PATANO s.r.l.*

Al fine di monitorare e coordinare le attività connesse al framework anticorruzione, nella PATANO è stato nominato il **"Responsabile Anticorruzione" (o "RAC")**, il quale garantisce, il presidio di compliance per la prevenzione della corruzione.

Tra i principali compiti del R.A.C. di PATANO s.r.l. ci sono anche quelli di:

- a) *valutare gli eventuali impatti in termini di analisi e gestione dei rischi, connessi alle segnalazioni ricevute dalle Funzioni/Organi preposti alla gestione delle stesse, sulla base dei flussi informativi concordati;*
- b) *coordinare e monitorare lo sviluppo e l'implementazione di adeguati flussi informativi e specifica reportistica verso il vertice aziendale e le funzioni/organi di controllo sull'applicazione della Politica Anticorruzione e la norma UNI EN ISO 37001/25 (ivi incluso lo status di implementazione e aggiornamento del relativo framework anticorruzione)*

PATANO s.r.l. ha, volontariamente implementato un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione, certificato UNI ISO 37001/25 e approvato, quale **"manifesto"** di tale Sistema e in risposta ai requisiti obbligatori del suddetto standard, una specifica **Politica Anticorruzione**. Per ulteriori approfondimenti sul tema e per analizzare il contenuto della Politica Anticorruzione e la norma UNI EN ISO 37001/25 si rimanda al manuale integrato S.G.I.

- stimolo costante alla concreta applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico, in coerenza con l'insieme dei principi universali relativi a diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione;
- nel riconoscere come scelta strategica della PATANO s.r.l.; la promozione della cultura della qualità, del rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e del risparmio energetico favorendo (come sopra anticipato) l'implementazione di
 - Sistemi di Gestione Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001/15
 - Sistemi di Gestione della Prevenzione della Corruzione conforme alla norma UNI EN ISO 37001/25

- Sistemi di Gestione dell'Ambiente conforme alla norma UNI EN ISO 14001/15
- Sistemi di Gestione della Sicurezza conforme alla norma UNI EN ISO 45001/18
- Sistemi di Gestione dell'Energia conforme alla norma UNI EN ISO 50001/18
- Social Accountability SA 8000 /14

nella formalizzazione dell'impegno di PATANO s.r.l. all'integrazione della sostenibilità nelle proprie attività di business.

La Società PATANO s.r.l. si auspica che tutte le società subappaltatrici adottino il Modello di Gestione in applicazione del 231/01, o che manifestino esplicitamente il rispetto del presente MOG.

5 IL SISTEMA NORMATIVO E ORGANIZZATIVO

5.1 Il Controllo Interno

Come anticipato nel paragrafo precedente, le fondamenta del S.C.I.G.R. di PATANO s.r.l. sono costituite dall'insieme di diversi elementi, coerenti tra di loro, che concorrono in maniera integrata a determinare l'ambiente nel quale le persone di PATANO s.r.l. operano, indirizzandone le attività, nell'ambito delle responsabilità attribuite, e favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli volte al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Elementi costituenti dell'ambiente interno di controllo sono: l'adozione di principi etici e standard di condotta; l'adozione di strumenti normativi, la diffusione di una cultura di gestione dei rischi a supporto della crescita, sistema di deleghe e poteri e lo sviluppo delle competenze delle Persone che operano dentro PATANO s.r.l.

5.2 Il sistema Organizzativo e Normativo

Il sistema organizzativo definisce l'articolazione organizzativa della struttura della Società, ossia Direzioni, Funzioni, unità, ruoli e posizioni organizzative, **individua i responsabili e descrive le relative aree di responsabilità assegnate nel rispetto del principio di segregazione delle strutture organizzative** così come degli altri principi di compliance e governance, e mappa nel continuo l'insieme dei processi e delle correlate attività aziendali (*Business Process Model o BPM*).

Il Sistema Normativo è costituito dal complesso degli strumenti normativi che disciplinano i processi aziendali, le varie responsabilità, i flussi informativi e i punti di controllo. Esso rappresenta inoltre uno degli strumenti di PATANO s.r.l. per regolare e implementare la propria attività di direzione e coordinamento, nel rispetto dei principi di autonomia, responsabilità e indipendenza.

Il Sistema Normativo della PATANO s.r.l. si articola in 4 livelli gerarchici, in modo tale da garantire che gli strumenti di livello inferiore siano coerenti con i principi e le Linee definite dai documenti di rango superiore:



1° livello - Principi etici: l'insieme dei documenti (Codici, Principi Etici e Regolamenti) che ispirano l'intero Sistema Normativo. Definiscono le regole di governo societario nonché i principi etici, le regole di buona condotta, le normative ed i valori che le Società del ----- ed i vari stakeholder devono rispettare.



2° livello - Linee Guida: che identificano i principi di comportamento e di controllo e le best practice da adottare per ogni macro-processo / tematica di Compliance e di Governance.



3° livello - Procedure: documenti che disciplinano ruoli, responsabilità attività operative/controlli e flussi di comunicazione di un singolo processo (o fasi di questo) e si suddividono in "Procedure di -----" e "Procedure di Società".



4° livello - Istruzioni Operative /Allegati: che definiscono il dettaglio delle modalità operative con cui le attività devono essere svolte con riferimento ad una specifica funzione/unità/struttura organizzativa.

Per l'emissione dei documenti del M.O.G. sono stati coinvolti differenti Unità / Presidi di controllo di II livello preposti a verificare, per ambito di competenza, i contenuti degli strumenti normativi emessi, nonché la coerenza e l'adequatezza dei controlli posti a presidio dei principali rischi (ivi inclusi quelli di natura "231").

Ciascuno per l'ambito di rispettiva competenza, che i presidi di controllo presenti nel documento risultino adeguati e coerenti con le evoluzioni operative ed organizzative. Gli Enti di Controllo e Verifica, al completamento di tale attività, restituiscono al Process Owner un feedback e una conferma formale del completamento del processo di verifica.

6 IL MODELLO DI PATANO S.R.L.

PATANO s.r.l., in coerenza con il proprio impegno nella creazione e nel mantenimento di una governance in linea con i più elevati standard etici, nonché al fine di garantire una efficiente gestione delle proprie attività in conformità alla normativa vigente e di rendere più efficace il proprio sistema di controllo e governo dei rischi, con l'approvazione del *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo* ex D.Lgs. 231/2001 s.m.i. e nominato l'*Organismo di Vigilanza*.

PATANO s.r.l. garantisce la costante attuazione e l'aggiornamento del Modello, secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle best practice di riferimento.

6.1 Natura del M.O.G. – Linee guida delle associazioni di categoria

Il presente Modello costituisce regolamento interno di PATANO s.r.l. vincolante per la medesima e si ispira alle "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*", di Confindustria, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 s.m.i., n. 231 di Confindustria, nonché al Codice di comportamento emanato da Confservizi e predisposto sulla base delle risultanze della c.d. mappatura dei rischi.

Il Decreto dispone che i Modelli 231 possano essere adottati sulla base di "linee guida generali" (definite anche "Codici di Comportamento") redatte dalle Associazioni di categoria e comunicate al Ministero della Giustizia, purché garantiscano le esigenze indicate dall'articolo 6, comma 2 del Decreto.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- *individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i.;*
- *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 ideato da Confindustria sono:

- *codice etico/di comportamento;*
- *sistema organizzativo, procedure manuali ed informatiche;*
- *poteri autorizzativi e di firma;*
- *sistemi di controllo e gestione;*
- *comunicazione al personale e sua formazione;*
- *meccanismi disciplinari.*

Le componenti del sistema di controllo aziendale, pertanto, sono ispirate ai seguenti principi:

- *verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;*
- *applicazione del principio di segregazione delle funzioni;*
- *applicazione di regole e criteri improntati a principi di trasparenza;*
- *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'Organismo di Vigilanza e dei suoi componenti.*

Sebbene l'adozione del Modello rappresenti una facoltà e non un obbligo, PATANO s.r.l. ha deciso di procedere all'elaborazione e alla costruzione del presente Modello con il duplice scopo di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal legislatore e di proteggere gli interessi dell'azienda nel suo insieme dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni.

La Società ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca una opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed operativi aziendali, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale è orientata l'attività aziendale.

6.2 Obiettivi del M.O.G.

Con l'adozione del Modello, PATANO s.r.l. si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, nei processi e relative attività aziendali individuate come "a rischio reato" (di seguito, anche "Processi" e "Attività a rischio"), il rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i. e degli illeciti in genere.



Infatti, **la commissione di tali reati e di comportamenti illeciti in genere, pur se attuata nell'interesse o a vantaggio della Società, è comunque assolutamente contraria alla volontà di quest'ultima e comporta in ogni caso un notevole danno per l'azienda, esponendola a sanzioni interdittive e/o pecuniarie ovvero a rilevanti danni d'immagine.**

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio delle attività a rischio in ogni attività operativa al fine di permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti e assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali, nonché per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è, pertanto, la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi di comportamento – altresì contenuti all'interno di un sistema di regolamentazione aziendale (procedure, linee guida, policy etc.) – ed attività di controllo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 s.m.i. nelle Aree a rischio individuate.

L'adozione del sistema di regolamentazione aziendale, quindi, deve condurre, da un lato, a determinare piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito condannato e contrario agli interessi di Patano s.r.l. (anche nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarne un vantaggio) e, dall'altro, a consentire ad Patano s.r.l., grazie ad un **monitoraggio costante dell'attività, di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.**

Il presente Modello, pertanto, si pone i seguenti **obiettivi**:

- a) **prevenzione del rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi** teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società;
- b) **conoscenza dei processi aziendali e delle attività** che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti per la Società;
- c) **conoscenza delle regole che disciplinano le attività a rischio;**
- d) **adeguata ed effettiva informazione dei destinatari** in merito alle modalità e procedure da seguire nello svolgimento delle attività a rischio;
- e) **consapevolezza circa le conseguenze sanzionatorie** che possono derivare ai soggetti autori del reato o alla Società per effetto della violazione di norme di legge, di regole o di disposizioni interne della Società;
- f) **diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura d'impresa** improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina, alle indicazioni delle autorità di vigilanza e controllo, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- g) **diffusione, acquisizione personale e affermazione concreta di una cultura del controllo**, che deve presiedere al raggiungimento degli obiettivi che, nel tempo, la Società – esclusivamente sulla base delle decisioni regolarmente assunte degli organi sociali competenti – si pone;
- h) **esistenza di una chiara attribuzione dei poteri** e di un adeguato sistema dei controlli.

6.3 La struttura e la costruzione del M.O.G.C.

La Società si impegna nel tempo ad aggiornare il presente Modello per garantire, tra gli altri, l'allineamento rispetto alla struttura organizzativa aziendale ed alla normativa pro tempore vigente.

In particolare, la Società ha ritenuto di non limitarsi ad un aggiornamento *sic et simpliciter* del Modello, bensì di procedere ad una *rielaborazione* dello stesso sulla base di un nuovo **Risk Assessment complessivo**.

Il Modello è costituito dalla presente **Parte Generale** e dalla **Parte Speciale normativa (Procedure e allegati)**.

L'elaborazione del Modello e la definizione delle sue caratteristiche sono state precedute dalla analisi preliminare:

- delle caratteristiche organizzative della Società;
- della tipologia e caratteristiche del settore in cui la Società opera;
- della normativa di riferimento e dei rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

Al fine di determinare i profili di rischio potenziale per PATANO s.r.l., ai sensi della disciplina dettata dal Decreto, sono stati:

- individuati i macro processi/processi e sottostanti attività/aree a "rischio reato" ex D.Lgs. 231/2001 s.m.i., con protocolli operativi attraverso l'esame del "Business Process Model";
- è stata svolta l'analisi puntuale dei processi aziendali, anche attraverso incontri specifici per materia/area di competenza effettuati con soggetti afferenti alle varie Direzioni/Funzioni/Unità organizzative aziendali, finalizzati a valutare il sistema di controllo e i fattori di rischio presenti all'interno di ciascuna area a rischio di interesse;
- accertate, tra le funzioni svolte da ciascuna Struttura aziendale, le singole attività "sensibili" ex D.Lgs. 231/2001 s.m.i., ovvero quelle attività che possono costituire, in via potenziale, l'occasione per la realizzazione delle condotte illecite previste dal Decreto.

6.4 Principi Generali del M.O.G.

Ai fini indicati nel paragrafo precedente, la Società adotta e attua, adeguandole costantemente, scelte regolamentari, organizzative e procedurali efficaci per:

- a) assicurare che il personale aziendale, di qualsivoglia livello, sia assunto, diretto e formato secondo i criteri espressi nel Codice Etico e nella Politica Anticorruzione e la norma UNI EN ISO 37001/25, i principi e le previsioni contenute nel Modello, e in puntuale conformità alle norme di legge in materia, in particolare all'articolo 8 dello Statuto dei Lavoratori;
- b) favorire la collaborazione alla più efficiente, costante e diffusa realizzazione del Modello da parte di tutti i soggetti che operano nell'ambito della Società o con essa, sempre garantendo la tutela e la riservatezza circa l'identità di coloro che forniscono informazioni atte a identificare comportamenti difforni da quelli prescritti;
- c) garantire che la ripartizione di poteri, competenze, funzioni, mansioni e responsabilità dei singoli soggetti operanti nella Società e la loro collocazione all'interno dell'organizzazione aziendale siano conformi a principi di trasparenza, chiarezza, verificabilità e siano sempre coerenti con l'attività in concreto svolta nella Società. In tal senso, il sistema delle procure e



delle deleghe deve contenere la precisa indicazione dei poteri attribuiti, anche di spesa o finanziari, e dei limiti di autonomia;

- d) *sanzionare comportamenti, da qualsivoglia motivo ispirati, che costituiscono un oggettivo superamento delle competenze, attribuzioni e poteri di ciascun soggetto, come determinati dalla legge e dalle regole che si applicano alla Società;*
- e) *prevedere che la determinazione degli obiettivi della Società ovvero dei singoli Destinatari, a qualunque livello organizzativo e rispetto a ciascun settore organizzativo, risponda a criteri realistici e di obiettiva realizzabilità;*
- f) *rappresentare e descrivere le attività svolte dalla Società, la sua articolazione funzionale, l'organizzazione aziendale;*
- g) *attuare programmi di formazione e aggiornamento, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello da parte di tutti coloro che operano nella Società o con essa, nonché da parte di tutti i soggetti che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio di cui ai successivi paragrafi;*
- h) *regolare, attraverso apposito strumento normativo aziendale adottato in materia, l'utilizzo di strumenti informatici e l'accesso a Internet;*
- i) *individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati*

6.5 Adozione, Modifiche e Aggiornamento del M.O.G.

Il Modello è stato espressamente costruito per Patano s.r.l. sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi.

Esso è uno strumento dinamico e corrispondente alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In tal contesto, si renderà necessario procedere alla predisposizione di modifiche e/o integrazioni del Modello e della documentazione ad esso allegata laddove intervengano:

- *novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;*
- *cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;*
- *ove si riscontrino significative violazioni o elusioni del Modello e/o criticità che ne evidenzino l'inadeguatezza/inefficacia, anche solo parziale.*

L'Amministratore è competente e responsabile dell'adozione del presente Modello, nonché delle sue integrazioni, modifiche e aggiornamenti.

L'Amministratore, è competente a proporre adeguamenti e/o aggiornamenti che si rendano necessari a seguito di modifiche legislative cogenti, oppure a seguito di modifiche non sostanziali della struttura organizzativa e delle attività della Società; di tali adeguamenti e/o aggiornamenti occorrerà dare informativa all'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore, con il supporto delle competenti strutture organizzative, può apportare in maniera autonoma modifiche meramente formali al Modello ed alla documentazione ad esso allegata, ferma restando l'informativa all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la Società medesima, attraverso le articolazioni organizzative a ciò preposte, elabora e apporta tempestivamente le modifiche delle procedure e degli altri elementi del sistema di

controllo interno, ove tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, dandone comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, deve prontamente segnalare, in forma scritta, all'Amministratore, dei fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello.

Ai fini dell'aggiornamento ovvero della modifica del presente Modello, le strutture organizzative preposte sottopongono all'Amministratore di Patano s.r.l. i risultati delle attività di assessment condotte; quest'ultimo approva i risultati e le azioni da disporre.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle best practice di settore, ovvero dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

6.6 Il Codice Etico

Il **Codice Etico** della Patano s.r.l. costituisce il fondamento essenziale del presente Modello e le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice.

Il Codice Etico è uno strumento volontario di autoregolamentazione attraverso il quale Patano s.r.l. afferma e declina i valori, i principi e gli standard comportamentali che ispirano l'agire proprio e degli stakeholders.

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di **"deontologia aziendale"** che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

Per Patano s.r.l. l'adozione di principi etici condivisi costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo interno, anche ai fini della prevenzione dei reati. In tal senso, le regole comportamentali enunciate nel Codice Etico rappresentano un riferimento di base cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Il Codice Etico è frutto di un processo di confronto e condivisione interna ed è adottato con deliberazione dell'Amministratore di Patano s.r.l.

La sua osservanza, da parte degli amministratori, del Revisore Unico, del management e dei dipendenti, nonché di tutti coloro, compresi collaboratori e fornitori, che operano per il conseguimento degli obiettivi di Patano s.r.l., è ritenuta di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione di Patano s.r.l.

Di seguito, si riportano i principali attori coinvolti nei processi di redazione e attuazione del Codice Etico:

- Direzione e funzione Societaria QSA, il quale monitora l'adeguatezza e l'attuazione del Codice Etico;
- Il **Whistleblowing Manager** è un organismo autonomo, dedito e formato a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione, che vigila sull'osservanza del Codice Etico, supporta le funzioni competenti di Patano s.r.l. nella formazione in tema di Codice Etico, propone l'emanazione di linee guida e di procedure operative o le integrazioni e modifiche a quelle esistenti

al fine di ridurre il rischio di violazione del Codice Etico e propone eventuali aggiornamenti del Codice Etico.

- Il canale relativo alle segnalazioni di comportamenti e pratiche non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico, analizza le segnalazioni e predispone la documentazione (policy) utile per l'accertamento dei fatti e la conseguente assunzione di decisioni;
- Il QSA, supporta il Wistleblowing Manager, e l'Organismo di Vigilanza (O.D.V.) nelle verifiche richieste e segnala eventuali potenziali violazioni del Codice Etico;
- O.D.V., il quale riceve le segnalazioni afferenti a condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001 s.m.i. e/o violazioni del Modello 231.

Per garantire l'efficace attuazione del Codice Etico e del Modello, i principi e le regole di comportamento ivi richiamati devono essere oggetto di conoscenza e consapevolezza da parte dei Destinatari.

Pertanto, Patano s.r.l. cura, con particolare attenzione, la loro diffusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione e realizza costantemente attività formative indirizzate alle persone che operano per perseguire gli obiettivi della Società.

Patano s.r.l., inoltre, favorisce l'osservanza del Codice Etico anche attraverso l'adozione di adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo allo scopo di assicurare la trasparenza e la conformità delle attività e dei comportamenti posti in essere rispetto ai principi e ai valori in esso contenuti intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

6.7 Gestione dei flussi finanziari

La gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, nonché di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate.

Il sistema di controllo di gestione della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività, mirando ai seguenti obiettivi:

- *definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse – monetarie e non – a disposizione delle singole funzioni ed unità organizzative e il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;*
- *rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di pianificazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione;*
- *individuare tempestivamente, attraverso attività di monitoraggio, eventuali anomalie di processo, al fine di effettuare gli opportuni approfondimenti e attuare le azioni correttive eventualmente opportune.*

Qualora dovessero emergere scostamenti dal budget o anomalie di spesa non debitamente motivati, la funzione deputata al controllo di gestione è tenuta ad informare i vertici aziendali e, qualora siano da ritenersi significative anche con riferimento ai contenuti del Decreto, l'O.D.V..



7 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO DI PATANO S.R.L.

7.1 Comunicazione e formazione sul M.O.G.

Affinché il Modello sia un costante riferimento nelle attività aziendali, nonché uno strumento per la diffusione e sensibilizzazione dei Destinatari in materia, lo stesso deve essere oggetto di ampia attività di comunicazione e formazione.

L'Amministratore, con dichiarazione resa anche nell'ambito della deliberazione di adozione o di aggiornamento del Modello, affermano di conoscerne i contenuti e di impegnarsi a rispettarli.

Inoltre, Patano s.r.l. ha previsto che i contenuti generali e specifici del Modello siano oggetto di *comunicazione a tutti i dipendenti al momento della sua approvazione, ai nuovi dipendenti al momento dell'assunzione e ai collaboratori al momento della stipula del contratto.*

Nello specifico, le competenti *Unità aziendali forniscono ai terzi con i quali intrattengono rapporti di collaborazione professionale informativa sull'adozione del Modello ex D.Lgs. 231/01 s.m.i.*

In aggiunta, è prevista un'attività di formazione in ambito, sia periodica che ad evento, gestita dalle competenti funzioni aziendali, avente come obiettivo quello di garantire la conoscenza e la consapevolezza circa il Modello adottato da Patano s.r.l. .

In tal contesto, le competenti funzioni aziendali predispongono specifici *piani formativi* tenendo in considerazione, tra gli altri, i contenuti, gli strumenti ed i tempi di erogazione.

Con particolare riferimento alla formazione "*ad evento*", questa è attivata, a titolo esemplificativo, in caso di estensione della responsabilità amministrativa degli Enti a nuove tipologie di reati, nonché in caso di modifiche e/o aggiornamenti.

Inoltre, viene erogata specifica formazione ai neoassunti, o sulla base delle necessità, agli altri soggetti coinvolti.

Tale attività formativa prevede differenti modalità di erogazione, sia mediante il supporto di strumenti informatici se il personale non risulta raggiungibile (ad es. teams , whatsapp, intranet aziendale, corsi on-line, e-learning), sia attraverso appositi corsi di formazione in aula differenziata sulla base dei destinatari finali (qualifica, funzioni di rappresentanza, etc.).

È fatto obbligo nei confronti dei responsabili delle Direzioni/Funzioni della Società di diffondere e vigilare sull'osservanza del presente Modello.

7.1.1 Formazione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del Modello 231 e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati, al fine di garantire una ragionevole prevenzione dei reati di cui al Decreto 231.

I requisiti che lo strumento della formazione deve rispettare sono i seguenti:

- *essere adeguata alla posizione ricoperta e al livello di inquadramento dei soggetti all'interno dell'organizzazione (Soggetti Apicali, Soggetti Sottoposti, neo-assunti, impiegati, dirigenti, ecc.);*
- *i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda ed al profilo di rischio Reato 231 associato;*

- *la periodicità dell'attività di formazione deve avvenire in funzione degli aggiornamenti normativi a cui il Decreto 231 è soggetto e alla rilevanza dei cambiamenti organizzativi che la società adotta;*
- *la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.*

A supporto dell'adozione del Modello 231, sono assicurati, per tutti i dipendenti, moduli, attività e progetti formativi sulle tematiche 231 sulla base delle seguenti logiche:

- *formazione mirata, specificamente finalizzata all'aggiornamento e al miglioramento delle competenze in materia di Decreto 231 dei ruoli aziendali maggiormente coinvolti sia in termini di responsabilità definite nell'ambito del Modello 231, sia sotto il profilo dei rapporti diretti con i soggetti pubblici e i terzi in genere;*
- *formazione diffusa rivolta a target molto ampi della popolazione aziendale in maniera tendenzialmente indifferenziata.*
- *Gli interventi formativi, per i quali è prevista specifica pianificazione che risulta definita e condivisa con l'O.D.V.*

La tracciabilità di tutte le iniziative svolte, assicurata anche da specifici sistemi di rendicontazione e supporto.

Alla fine della formazione verrà redatto un verbale di formazione sottoscritto dai partecipanti che il QSA provvederà ad inviare copia all'Organo di Vigilanza.

7.1.2 Informazione

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 la Società promuove un'adeguata diffusione del Modello 231, al fine di assicurarne la piena conoscenza da parte dei Destinatari.

In particolare, Patano s.r.l. attua azioni di sensibilizzazione sull'etica d'impresa rispetto ai Soggetti Terzi nell'ambito dei rapporti d'affari con la Società, attraverso l'adozione di apposite clausole contrattuali che prevedono l'impegno esplicito di tali soggetti ad operare nel rispetto del Decreto 231 e a tenere un comportamento conforme ai principi e alle regole etico-comportamentali contenuti nel Modello 231, pena, nei casi più gravi, la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

7.2 Modello Organizzativo di Gestione della PATANO s.r.l.

7.2.1 La Responsabilità 231/01 s.m.i. nel contesto della società

La dottrina, la giurisprudenza e le Linee Guida delle associazioni di categoria sono intervenute nel tempo per colmare il vuoto normativo del Decreto, anche in considerazione degli eventi storici verificatisi che hanno visto in alcuni casi delle contestazioni "231" della necessità di individuare il fondamento giuridico al fenomeno della c.d. "risalita di responsabilità".

Lo schermo della distinta personalità giuridica delle società che lo compongono rimane un dato insuperabile.

Pertanto, la giurisprudenza di legittimità ha più volte statuito come il Giudice, ai fini della individuazione delle relative responsabilità penali, sia chiamato ad accertare in concreto, "caso



per caso", la sussistenza dei criteri d'imputazione soggettivi (l'esistenza di un rapporto organico con l'Ente cioè a dire deve concorrere nella commissione del reato da parte di una persona fisica connessa funzionalmente alla Società, o da personale appartenente ad altra società e distaccato o in somministrazione alla Patano s.r.l., o subappaltatrice, attraverso un contributo causale rilevante alla realizzazione del reato stesso, ed oggettivi, andrà provato che il reato oltre nell'interesse o a vantaggio per la società distaccante o somministrante, o subappaltatrice, realizza in via immediata analogo interesse e vantaggio anche della Patano s.r.l., non essendo sufficiente un generico riferimento all'interesse lavorativo.

Pertanto, non è possibile desumere automaticamente la responsabilità della Patano s.r.l. dalla mera esistenza del rapporto di controllo o di Lavoratori distaccati in somministrazione o in subappalto.

Il Giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo al precedente capoverso.

A tal proposito la giurisprudenza di legittimità ha precisato che "qualora il reato presupposto sia stato commesso da una società facente parte di un Consorzio, Gruppo di imprese, A.T.I. o di una aggregazione di imprese, ecc., la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società e la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/01 s.m.i., ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato.

Non si può, con un inaccettabile automatismo, ritenere che l'appartenenza Consorzio, Gruppo di imprese, A.T.I. o di una aggregazione di imprese di per sé implichi che le scelte compiute dalla Mandataria o da società di cui al presente capoverso, possano ricadere su le altre società.

Le Linee Guida di Confindustria chiariscono inoltre che imputare alla holding la responsabilità per il reato della società controllata, qualificando i vertici della prima come amministratori di fatto della seconda è un principio non configurabile nella fisiologia dei gruppi: "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 facenti parte di un Consorzio, Gruppo di imprese, A.T.I. o di una aggregazione di imprese, ecc, in quanto **giuridicamente autonome**, non possono qualificarsi come **"unità organizzative della controllante, dotate di autonomia finanziaria e funzionale"**.

Nell'ambito dei vari elementi individuati per mitigare i rischi rilevanti ex Decreto all'interno dei gruppi, le Linee Guida sopracitate suggeriscono che ciascuna entità societaria si doti di un proprio autonomo Modello organizzativo e nomini un proprio Organismo di Vigilanza.

7.2.2 La società PATANO s.r.l. descrizione, attività core business

PATANO s.r.l. esercita l'attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società subappaltatrici anche mediante un controllo interno e di gestione dei rischi.

Per la Patano s.r.l. è auspicabile che le Società subappaltatrici nell'ambito della loro autonomia organizzativa e gestionale si dotano di un sistema di compliance finalizzato a garantire il rispetto

delle leggi applicabili e i principi etici di generale accettazione ispirati a trasparenza, osservanza delle leggi, correttezza e lealtà.

In tale contesto Patano s.r.l. chiede che le Società subappaltatrici, in distacco, in somministrazione, Consulenti, aderiscano e danno attuazione al Codice Etico, si dotano di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di un idoneo sistema di controllo interno e gestione dei rischi, istituendo idonei presidi per verificarne la concreta implementazione, anche attraverso la **"due diligence"**, prevista nella UNI EN ISO 37001/25.

Patano s.r.l. , promuove l'efficace attuazione, Modello di Gestione e Controllo MOG/MOG, e in linea con le indicazioni delle Linea Guida di Confindustria, sono sviluppati anche rapporti informativi, con Organismo di Vigilanza (O.D.V.), il Wisleblowing Manager (WB), che nel caso di Patano s.r.l. coincidono al fine di uniformarne le attività di prevenzione.

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Generalità e composizione dell'Organismo di Vigilanza (O.D.V.) art. 6 c.1, lett. b, del D.Lgs. 231/2001 s.m.i.

Ai sensi dell'**articolo 6 comma 1, lettera b, del D.Lgs. 231/2001 s.m.i.**, **"il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporre l'aggiornamento"** è affidato ad un organismo apposito, l'**Organismo di Vigilanza, istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità** (di seguito, "Organismo" o "O.D.V.").

L'O.D.V. è un organo monocratico dotato di pieni e autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello.

L'O.D.V. risponde esclusivamente al Amministratore di Patano s.r.l., chiamato a nominare e revocare, nonché a definirne la relativa remunerazione.

Il Amministratore nomina l'O.D.V., scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale.

8.2 O.D.V. -Requisiti di nomina; eleggibilità; competenze; cause di incompatibilità

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata **professionalità, autonomia e indipendenza** e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico.

Circa il requisito di professionalità, nell'individuazione dei componenti del suddetto Organismo l'Amministratore tiene conto delle specifiche competenze ed esperienze professionali, sia nel campo giuridico (in particolare nel settore della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 s.m.i. e nel diritto penale), che nella gestione ed organizzazione aziendale.

L'autonomia e l'indipendenza sono invece assicurate dalla scelta del componente tra soggetti interni ed esterni privi di mansioni operative e di interessi che possano condizionarne l'autonomia di giudizio e di valutazione.

Inoltre, a garanzia del principio di terzietà, l'Organismo è collocato a diretto riporto del A.U. , con la possibilità di riferire, all'occorrenza, ai Soci ed al Revisore Unico ed il ruolo di Presidente viene sempre assegnato ad un soggetto esterno.

Inoltre, nell'individuazione dei componenti dell'O.D.V., la Società prevede il rispetto dei requisiti di onorabilità ed assenza di conflitti di interesse, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e membri del Revisore Unico.

Il Componente Monocratico dell'O.D.V. deve essere in possesso di apposita formazione documentata relativa ai compiti dell'O.D.V. che si assumerà.

Pertanto, non possono ricoprire la carica di componente dell'O.D.V.:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- *il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;*
- *coloro che rivestono un rapporto di dipendenza gerarchica da soggetto apicale della Società;*
- *coloro che sono legati alla Società ovvero a soggetti apicali della stessa da rapporti economici;*
- *coloro che versano in conflitto di interessi con la Società;*
- *coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal Decreto;*
- *coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto;*

Al fine di consentire continuità di azione, infine, l'O.D.V. è dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello della Società ed è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività e definite nella delibera di nomina dell'O.D.V.

8.3 Nomina e compenso

L'Organismo di Vigilanza Monocratico è nominato con deliberazione dell'Amministratore.

All'atto della nomina, lo stesso Amministratore, assicura all'Organismo le condizioni di autonomia e continuità di azione previste e ne stabilisce il compenso.

Il componente monocratico, dell'O.D.V., nominato deve far pervenire all'Amministratore la dichiarazione di accettazione della nomina, unitamente all'attestazione di non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e l'impegno a comunicare tempestivamente l'eventuale insorgenza di tali condizioni.

8.4 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo dura in carica fino all'approvazione del bilancio successivo a quello con la cui approvazione è scaduto l'Amministratore che lo ha nominato.

In caso di cessazione anticipata del l'Amministratore che lo ha nominato, l'O.D.V. dura in carica 3 anni o come sottoscritto nella deliberazione di nomina.

La cessazione del suddetto Organismo può, inoltre, avvenire per rinuncia, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata o pec all'Amministratore.

La revoca dell'O.D.V. può avvenire solo per giusta causa intendendosi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

La revoca è disposta con delibera del l'Amministratore previo parere dei soci della Badek.s.r.l.



Ad ogni modo, in caso di scadenza, revoca o rinuncia, l'Amministratore nomina, senza indugio, il nuovo O.D.V.

Inoltre, comporta la decadenza dalla carica di componente dell'O.D.V. la perdita dei requisiti di eleggibilità o l'avveramento di una o più delle condizioni di ineleggibilità di cui al precedente paragrafo 9.2., nonché:

- *il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dei membri dell'O.D.V.;*
- *in caso di assenza ingiustificata per più di quattro volte consecutive alle riunioni dell'O.D.V. ovvero di una durata superiore a sei mesi.*

L'Amministratore, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione dell'O.D.V. ritenuto inadatto.

8.5 Le risorse a disposizione dell'O.D.V.

L'Amministratore assicura all'Organismo la disponibilità delle risorse finanziarie, organizzative e strutturali (di seguito, anche "risorse") necessarie all'assolvimento dell'incarico e, in ogni caso, garantisce allo stesso l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, dispone del budget secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata ai competenti uffici della Società e secondo le procedure vigenti, con l'obbligo di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

8.5.1 I Collaboratori dell'O.D.V. (interni ed esterni)

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali (di seguito, anche "Collaboratori interni") che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

Inoltre, tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni e dei contenuti professionali specifici richiesti nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture della Società a ciò specificamente preposte.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi (di seguito, anche "Collaboratori esterni") dotati di requisiti di professionalità e competenza, retribuiti mediante il budget annuale assegnatogli.

Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti, all'atto della nomina, devono rilasciare al Presidente dell'O.D.V. apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti indicati nel precedente paragrafo 9.2.

8.6 Poteri e compiti dell'O.D.V.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- *vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello, verificandone l'effettiva idoneità a prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto;*



- *effettuare periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti attuati all'interno dell'azienda, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio;*
- *monitorare la validità nel tempo del Modello e delle procedure e la loro effettiva attuazione, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia. Tale compito comprende la formulazione di proposte di adeguamento e la verifica successiva dell'attuazione e della funzionalità delle soluzioni proposte;*
- *effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei processi a rischio;*
- *esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, incluso ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;*
- *verificare i poteri autorizzativi e di firma esistenti al fine di accertare la loro coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e proporre il loro aggiornamento e/o modifica ove necessario;*
- *definire e curare, in attuazione del Modello, il flusso informativo periodico, secondo una frequenza adeguata al livello di rischio reato delle singole aree, che gli consenta di essere periodicamente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio reato, nonché stabilire modalità di comunicazione al fine di acquisire conoscenza di presunte violazioni del Modello;*
- *attuare, in conformità al Modello, un flusso informativo periodico verso gli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza dello stesso;*
- *condividere i programmi di formazione promossi dalla Società per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello e monitorarne l'effettivo svolgimento;*
- *raccogliere, formalizzare secondo modalità standardizzate e conservare eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione dei reati (effettive o semplicemente sospettate), di cui al presente Modello;*
- *interpretare la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;*
- *controllare l'effettiva presenza e la regolare tenuta della documentazione inerente alle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello.*

Nell'espletamento dei propri compiti, l'Organismo ha accesso senza limitazioni, alle informazioni aziendali, potendo chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società e, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa; l'Organismo può avvalersi, se necessario e sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali ovvero dei consulenti esterni.

8.7 Raccolta e conservazioni delle informazioni

Tutta l'attività svolta dall'Organismo deve essere opportunamente **verbalizzata**, anche in forma sintetica, in un verbale datato e sottoscritto, tenendo traccia e archiviando tutta la documentazione ricevuta, nel rispetto della normativa di riferimento.

È compito del Segretario (se nominato) dell'Organismo conservare i verbali delle riunioni dell'Organismo e la documentazione inerente all'attività svolta, garantendone l'accessibilità ai soli componenti dell'Organismo medesimo, con esclusione di ogni altro soggetto.



Le informazioni, segnalazioni e report ricevuti sono conservati in apposito archivio in cui sono tracciate e documentate anche tutte le informazioni/comunicazioni dati scambiati con le funzioni aziendali e con gli Organismi della Società, nonché i verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

8.8 Informative dell'O.D.V.

In accordo a quanto disposto dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del Decreto, "in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati" il Modello deve "prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento ed osservanza" dello stesso.

Tale obbligo è concepito quale ulteriore strumento volto ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello medesimo, nonché, eventualmente, permettere l'accertamento ex post delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'illecito.

Pertanto, **l'O.D.V. deve essere tempestivamente informato, da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento dello stesso, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.**

L'O.D.V. è, altresì, tenuto a produrre **reportistica di valutazione iniziale (Relazione Iniziale)** dello stato iniziale del MOGC della sua applicabilità sulla base della reale attività della PATANO IMPIANTI & COSTRUZIONI.srl, **reportistica di valutazione periodica (Relazione semestrale/annuale)** circa l'efficacia, l'effettiva attuazione e l'aggiornamento del Modello.

8.8.1 Flussi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile e attinente all'attuazione del Modello nelle **attività "a rischio"**, oltre a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello e nelle procedure aziendali.

Vi possono essere varie tipologie di comunicazioni all'O.D.V.:

- a) *ad evento: flussi informativi che avvengono al verificarsi di un determinato evento che è necessario segnalare all'O.D.V.;*
- b) *periodica: flussi informativi su base periodica;*
- c) *segnalazione all'O.D.V. di una potenziale violazione al Modello, come meglio dettagliato nel prosieguo del documento, anche da parte del "whistleblowing Manager".*

8.8.2 Informative dall'Organismo di Vigilanza

Con riferimento alle attività di informativa proprie dell'Organismo di Vigilanza agli altri organi aziendali, si sottolinea che lo stesso, per il tramite del proprio Presidente (anche se Monocratico), predispone, su **base almeno semestrale, una relazione informativa in ordine alle attività svolte ed all'esito delle stesse** da inviare all'Amministratore, a ed al Revisore Unico.

Inoltre, è previsto che l'O.D.V. segnali, senza indugio, all'Amministratore le violazioni del Modello, accertate od in corso di investigazione, che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Patano s.r.l.

L'O.D.V. informa, inoltre, il Revisore Unico, mediante relazione scritta, sulle violazioni del Modello e delle procedure da parte degli amministratori.

Si specifica inoltre che:

- i) nell'ambito della relazione semestrale sopracitata, l'O.D.V. informa in modo anonimo e aggregato l'Amministratore delle segnalazioni 231 ricevute e dei relativi esiti;
- ii) mediante apposito flusso semestrale l'O.D.V., informa sempre in modo anonimo e aggregato delle segnalazioni 231 ricevute.

8.9 La gestione delle segnalazioni di potenziali violazione del M.O.G.

L'**Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato**, mediante apposito sistema di segnalazione, da parte dei Destinatari del presente Modello **in merito a comportamenti, atti o eventi che potrebbero determinare violazione o elusione del Modello** o delle relative procedure – e a notizie potenzialmente rilevanti relative alla attività di Patano s.r.l., **nella misura in cui esse possano esporre la Società al rischio di reati e di illeciti tali da poter ingenerare la responsabilità di Patano s.r.l.** ai sensi del Decreto.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni di legge e a quelle contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c.

L'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale o sul terzo che collabora con PATANO s.r.l. che venga in possesso di qualsiasi notizia relativa alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 s.m.i., o comunque a comportamenti non in linea con i principi e le prescrizioni del presente Modello e con le altre regole di condotta adottate dalla Società.

In conformità a quanto previsto dal **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, "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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"**; meglio conosciuto come **"Wistleblowing"** che ha modificato tra le altre cose anche l'art. 6 del Decreto 24, la Società ha attivato gli opportuni canali interni di segnalazione dedicati, volti a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ivi incluse le segnalazioni attinenti violazioni "231" (ovvero condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o, in generale, violazioni del Modello 231).

Nello specifico, i segnalanti sono tenuti a segnalare le eventuali violazioni o inosservanze del Codice Etico, della normativa interna, della legge, comprese le violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, tra cui quelle rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i. e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione, di cui siano a conoscenza, utilizzando la piattaforma informatica raggiungibile dal sito <https://www.patanoimpianti.it/>;

identificata <https://www.patanoimpianti.it/i-nostri-servizi>, come meglio precisato nell'apposito punto seguente 8.9.1

tale piattaforma permette di segnalare in chiaro comunicando le proprie generalità, senza incorrere in alcun tipo di ritorsioni, oppure in forma anonima senza comunicare le proprie generalità

Si ritiene utile unificare i canali di segnalazione, si è deliberato di attribuirli ad un unico professionista, sia per il Wisleblowing sia per l'Organo di Vigilanza, come meglio precisato nel paragrafo 8.9.1

8.9.1 Segnalazione delle violazioni (Sistema whistleblowing ai sensi del D. lgs. 24/2023)

La Società, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni, sebbene non disciplinate e obbligatorie attraverso apposita cassetta di segnalazioni anonime posta all'interno della società stessa.

Al fine di recepire le disposizioni introdotte dal D. lgs. 24/2023, la Società adotta specifici strumenti di regolamentazione in ambito whistleblowing per definire la governance del processo di gestione delle segnalazioni e le modalità operative in cui si articola (es. canale di segnalazione, modalità di ricezione e analisi delle segnalazioni, modalità di tutela del segnalante al fine di prevenire eventuali ritorsioni, reportistica).

In particolare la Società predispone una **"Policy Whistleblowing"** volta a regolamentare il funzionamento del canale di segnalazione interno.

L'oggetto della segnalazione deve riguardare le violazioni che rientrano nell'ambito di applicazione di cui all'art. 2 del D.Lgs. 24/23. La normativa definisce **"violazioni"** tutti quei **comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità della Società**, di cui i whistleblowers siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, e che consistono in:

- 1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;**
- 2. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 o violazioni dei Modelli Organizzativi;**
- 3. illeciti richiamati e indicati nel D.Lgs. 24/2023,**
a titolo esemplificativo e non esaustivo riguardanti i seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;**
- 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato,** nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che

vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati.

I soggetti che possono effettuare le segnalazioni di violazioni e beneficiare delle misure di protezione sono indicati all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, come di seguito sintetizzato, in via esemplificativa e non esaustiva:

- *dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;*
- *lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;*
- *lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione;*
- *liberi professionisti e consulenti;*
- *volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;*
- *azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.*

L'art. 17 del D. Lgs. 24/2023 prevede il divieto di ritorsioni nei confronti del soggetto segnalante, che si traduce in regole volte a impedire o a rendere nulli gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire forme di ritorsione nei confronti del segnalante: il licenziamento, la sospensione, la mancata promozione, il mutamento di funzioni, l'adozione di misure disciplinari, la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, ecc.

Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 24/2023, la protezione dalle ritorsioni sarà applicata anche nei casi in cui la segnalazione di informazioni venga effettuata i) quando il rapporto giuridico di lavoro non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; ii) durante il periodo di prova; iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che la tutela da ritorsioni si applichi anche ad altri soggetti che, pur non avendo trasmesso direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione. Rientrano in tale categoria i cosiddetti "facilitatori", ossia quelle persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi connessi con il segnalante quali ad esempio colleghi e/o familiari, ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante.

Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 24/2023, le misure di protezione si applicano quando, al momento della segnalazione, la persona che ha effettuato la segnalazione aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere.

La Procedura, come detto, disciplina altresì le modalità e i **canali di trasmissione delle segnalazioni**.



Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso l'apposito canale per le segnalazioni – <https://www.patanoimpianti.it/> dal browser o inserendo il seguente indirizzo:

<https://www.patanoimpianti.it/i-nostri-servizi>

L'applicativo consente di effettuare le segnalazioni in forma scritta o in forma orale, registrando un messaggio vocale. Il segnalante potrà altresì inserire nell'applicativo la richiesta di un incontro diretto, che sarà fissato entro un ragionevole termine dalla data di ricezione della richiesta, secondo le modalità che saranno comunicate dal gestore della segnalazione attraverso l'applicativo stesso.

L'applicativo garantisce, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'organo deputato alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è individuato in un Professionista esterno ("Whistleblowing Manager"), al quale sono attribuite le seguenti funzioni:

- *rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione;*
- *mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiede a quest'ultima, se necessario, integrazioni;*
- *dare diligentemente seguito alle segnalazioni ricevute;*
- *fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;*

Si richiamano altresì le sanzioni applicabili dall'ANAC alla Società, previste dall'art. 21 del D. Lgs. 24/2023:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La Società, al fine di incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, illustra al proprio personale dipendente e ai propri collaboratori in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno adottato.

La Società assicura la puntuale informazione di tutto il personale dipendente e dei soggetti che con la stessa collaborano, non soltanto in relazione alle modalità di segnalazione adottate, ma anche con riferimento alla conoscenza, comprensione e diffusione degli obiettivi e dello spirito con cui la segnalazione deve essere effettuata.



M.O.G.C. 231

"Modello Organizzativi di Gestione e Controllo Parte Generale

Rev. 01 del 25 maggio 2026

La Patano srl ha attivato un sistema di gestione delle segnalazioni, dando la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni.

Patano Impianti srl M.O.G.C. Parte Generale

Per favorire le segnalazioni la PATANO srl ha attivato i seguenti canali di segnalazione validi sia per il Wistleblowing sia per L'Organo di vigilanza:

-  **"piattaforma "Whistleblowing"** "o portale Segnalazioni – "Whistleblowing", accessibile dal sito <https://www.patanoimpianti.it/> al seguente link <https://www.patanoimpianti.it/i-nostri-servizi> (che consente le segnalazioni in chiaro o anche anonime, in forma scritta o orale, con la possibilità di inserire documenti, foto e audio);
-  **posta tradizionale**, all'indirizzo:
Sede Legale: Via Alessandro Volta, NC - 70028, Sannicandro di Bari (BA)
Sede operativa: Via Dei Faggi, SN - 70026, Modugno (BA)
(preferibilmente solo in caso di indisponibilità del predetto portale e con scritto sulla busta alla c.a. del Wistleblowing Manager.
-  **mail dedicata** e riservata; odv.patano@gmail.com
-  **Segnalazione Telefonica** al + +39 080 506 1032 (sconsigliata non garantisce sufficientemente la riservatezza)

Nelle attività di gestione delle segnalazioni è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, con protocolli sicuri.

L'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

La Società, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto della Parte Generale del Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede, e devono contenere gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalla citata **linea guida di Segnalazione delle Violazioni " Whistleblowing-Policy 27/04/2026."**

(Whistleblowing), con apposita previsione di un'informativa nei confronti dell'O.D.V. nel rispetto delle segnalazioni e di fatti di rilevanza 231, con evidenza delle decisioni assunte da parte del Comitato Whistleblowing.

In ogni caso, qualora l'O.D.V. ritenga opportuno procedere ad un ulteriore accertamento dei fatti, può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di controllo, o di esperti esterni.

9 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo per la violazione delle misure in esso indicate.



Oltre a contribuire all'efficacia del Modello, la definizione di sanzioni disciplinari commisurate alla violazione dello stesso ha, altresì, lo scopo di contribuire all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Patano s.r.l., nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e delle norme della contrattazione collettiva nazionale, ha adottato un sistema sanzionatorio per le violazioni dei principi e delle misure previsti nel Modello e nei protocolli aziendali, da parte dei suoi Destinatari.

L'applicazione delle sanzioni previste prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

La Società, infatti, porta a conoscenza di tutti i destinatari le attività che presentano un rischio di realizzazione di reati rilevanti nonché le regole e le procedure che sovrintendono tali attività, intendendo con ciò diffondere la consapevolezza circa la riprovazione di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle norme di autodisciplina e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello, con conseguente applicazione di sanzioni disciplinari idonee.

L'Organismo di Vigilanza vigila sull'attuazione e l'efficacia del Modello fermo restando l'esercizio del potere disciplinare in capo ai Soggetti indicati al paragrafo 9.5, potendo segnalare ogni violazione del Modello ai soggetti aziendali competenti.

Il presente sistema disciplinare si ispira ai principi generali di cui punti sotto citati.

9.1 Specificità di illeciti

Costituisce illecito, ai fini del presente sistema sanzionatorio, a seconda della qualifica societaria e/o della posizione e/o delle competenze nella Società del soggetto, e a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, ogni violazione alle regole contenute nel presente Modello e, in particolare, quelle di seguito indicate, in via esemplificativa e non esaustiva:

- *l'inosservanza dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire, ovvero alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;*
- *la violazione degli obblighi di informazione nei confronti del Revisore Unico e/o dell'Organismo di Vigilanza;*
- *la falsificazione/mancata predisposizione della documentazione delle attività espletate in occasione di verifiche ispettive ed accertamenti da parte delle competenti Autorità;*
- *la distruzione, l'occultamento e/o l'alterazione della documentazione aziendale;*
- *la falsificazione delle relazioni e/o informazioni trasmesse all'Organismo di Vigilanza;*
- *l'ostacolo all'esercizio delle funzioni del Revisore Unico e/o dell'Organismo di Vigilanza;*
- *la violazione di obblighi di documentazione e tracciabilità delle attività aziendali;*
- *la violazione degli obblighi previsti nel Codice Etico adottato dalla Società;*
- *l'inosservanza, da parte dei soggetti apicali, degli obblighi di direzione e/o vigilanza che abbiano reso possibile la realizzazione di reati da parte dei soggetti sottoposti;*
- *l'abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro da parte del personale a cui siano state specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo;*
- *la mancata documentazione, anche in forma riassuntiva, delle attività e dell'esito delle verifiche effettuate;*



- l'omessa archiviazione di copia dei documenti ufficiali diretti (tramite legali esterni o periti di parte) a Giudici, a membri del Collegio Arbitrale o a Periti d'ufficio chiamati a giudicare sul contenzioso di interesse della Società;
- l'effettuazione e/o ricezione di pagamenti in contanti per conto della Società, oltre i limiti consentiti dalla normativa pro tempore vigente;
- l'effettuazione di pagamenti a favore della Pubblica Amministrazione, enti governativi, soggetti correlati, funzionari pubblici, senza apposita documentazione attestante il tipo di operazione compiuta e senza relativa archiviazione;
- l'accesso alla rete informatica aziendale senza autorizzazione e relativi codici di accesso;
- l'assenza ingiustificata a corsi di formazione o aggiornamento relativi alla prevenzione dei reati;
- la mancata osservanza delle disposizioni aziendali in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché degli obblighi derivanti, secondo le proprie attribuzioni e competenze, dalla normativa applicabile, pro tempore vigente, sulla stessa materia;
- la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite:
 - le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate,;
 - i comportamenti ritorsivi o discriminatori in violazione delle previsioni del suddetto decreto, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che provocano o possono provocare direttamente o indirettamente, un danno ingiusto/pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, alla persona segnalante (o a chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla sanzione;
 - le condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
 - le violazioni delle misure di tutela del segnalante (e degli ulteriori soggetti individuati dal suddetto Decreto), anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
 - mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

9.2 Proporzionalità e Adeguatezza tra illecito e sanzioni

Ai fini della determinazione/commisurazione delle sanzioni, in rapporto ad ogni singolo illecito disciplinare, si considerano i seguenti fattori:

- se la violazione è commessa mediante azione od omissione;
- se la violazione è dolosa o colposa e, rispettivamente, quale sia l'intensità del dolo o il grado della colpa;
- il comportamento pregresso (la condotta tenuta in precedenza nell'azienda, in particolare se l'interessato è stato già sottoposto ad altre sanzioni disciplinari e l'eventuale reiterazione della violazione del medesimo tipo o di tipo analogo);
- il comportamento successivo (se vi sia stata collaborazione, anche ai fini di eliminare o attenuare le possibili conseguenze derivanti dall'illecito in capo alla Società, l'ammissione delle proprie responsabilità e la sincera resipiscenza da parte dell'interessato);
- la posizione del soggetto rispetto alla Società (organo societario, apicale, sottoposto all'altrui direzione e vigilanza, terzo);
- il grado di prossimità con uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto;
- tutte le altre circostanze del caso concreto (modalità, tempi, rilevanza della violazione in rapporto all'attività societaria, etc.).

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

Per i dipendenti, la recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione disciplinare più grave nell'ambito delle tipologie prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'azione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

9.3 Applicabilità a organi societari, soggetti apicali sottoposti a terzi.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello, secondo quanto declinato nei rispettivi paragrafi che seguono, i dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori e il Revisore Unico nonché i terzi in rapporto contrattuale con la Società (es. clienti, fornitori, consulenti, partner, appaltatori, ecc.).

9.4 Tempestività e immediatezza delle sanzioni

Contestazioni scritte, salvo ammonimento verbale all'interessato e garanzia dei diritti di difesa e del contraddittorio Gli accertamenti istruttori e l'applicazione delle sanzioni per le violazioni delle disposizioni del Modello rientrano nell'esclusivo potere degli organi della Società competenti in virtù delle attribuzioni loro conferite dallo Statuto o dai regolamenti interni.

In particolare:

- nei confronti degli amministratori o del Revisore Unico, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta all'Amministratore;
- nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti, l'esercizio del potere disciplinare spetta al Legale rappresentante pro tempore o al Responsabile della funzione preposta alla gestione delle risorse umane o dai soggetti da questo delegati;
- nei confronti dei terzi, l'esercizio del potere sanzionatorio spetta al Responsabile della Direzione/Funzione competente o al Responsabile dell'Area alla quale il contratto o rapporto afferisce, ovvero al soggetto che, in nome e per conto della Società, intrattiene il relativo rapporto contrattuale.

In ogni caso, **l'O.D.V. deve essere sempre informato del procedimento sanzionatorio** attivato per violazione del Modello ed esercita le sue prerogative in coerenza con quanto indicato nei successivi paragrafi.

9.5 Pubblicazione e trasparenza

Costituendo parte integrante del Modello, il sistema sanzionatorio è reso noto a tutti i Destinatari mediante l'inserimento dello stesso nella Parte Generale del Modello dalla Società, e pubblicato in bacheca sul sito internet aziendale se attivato.

9.6 Le sanzioni per i dipendenti

Per i dipendenti di Patano s.r.l., in funzione del CCNL applicato al rapporto individuale di lavoro, il sistema disciplinare farà riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Settore di riferimento ovvero al *Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al Settore Edile* o al *Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al Settore Metalmeccanico*, nel rispetto e in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei lavoratori").

**9.6.1 Il CCNL per i lavoratori addetti al settore edile/metalmecanico**

Per i contratti CCNL per i lavoratori addetti edili/metalmecanici, si farà riferimento al previsto articolo che prevede i *"Provvedimenti disciplinari"*, sempre nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 7, della sopracitata legge 300/1970, che stabilisce specifici criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari ivi richiamati e di seguito elencati:

1. *rimprovero verbale*
2. *rimprovero scritto;*
3. *multa non superiore a 4 ore di retribuzione;*
4. *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni;*
5. *licenziamento con preavviso;*
6. *licenziamento senza preavviso.*

Fermo restando che i *provvedimenti disciplinari* saranno irrogati nel **rispetto del principio di graduazione della sanzione in relazione alla gravità della mancanza e in conformità** di quanto stabilito dalla legge, si prevede di adottare il seguente schema di riferimento, riportato comunque a titolo esemplificativo:

- a) incorre nei **provvedimenti del rimprovero scritto, multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione**, il dipendente che a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - 1) *nell'espletamento delle proprie attività non osservi scrupolosamente le regole procedurali o di comportamento prescritte o richiamate nel Modello*
 - 2) *adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia quando da tali inosservanze non sia stato generato alcun danno o pregiudizio per la Società, sia quando ciò sia avvenuto,*
 - 3) *"non esegua le disposizioni impartite dalla Patano s.r.l. in forma scritta che verbale",*
 - 4) *"trasgredisca in altro modo l'osservanza o commetta mancanza che porti pregiudizio alla disciplina e alla sicurezza sul posto di lavoro"*
 - 5) *rechi danno col suo comportamento all'immagine della società"*
- b) Incorre nel **provvedimento della sospensione dal lavoro per un periodo da 1 fino a 10 giorni**, secondo un criterio progressivo di proporzionalità alla gravità della mancanza, il dipendente che commetta mancanze quali quelle elencate di seguito a titolo di esemplificativo e non esaustivo:
 - 1) *"viola in modo non grave le procedure interne previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i.*
 - 2) *pone in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello";*
- c) Incorre nel **provvedimento del licenziamento con preavviso** il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al punto che segue:
 - 1) *nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i., reca un danno*

all'Azienda o pone in essere un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato";

- d) Incorre nel **provvedimento del licenziamento senza preavviso** il dipendente che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano **così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro** o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non espressamente richiamate, come ad esempio:
- 1) *"nel violare le regole procedurali o di comportamento previste nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 s.m.i., pone in essere un comportamento diretto in modo univoco ad arrecare danno all'Azienda o a compiere un reato, tale da determinare a carico della stessa l'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 s.m.i."*

In ogni caso, qualora il fatto costituisca violazione di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro tale da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso ex articolo 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

A seguito della contestazione disciplinare mossa per una fattispecie di cui sopra potrà essere disposta la revoca delle eventuali deleghe/incarichi affidati al lavoratore interessato, nell'ambito delle procedure descritte nel Modello.

9.7 Le sanzioni per i Dirigenti (al momento non previsti)

Ove vengano accertate violazioni disciplinari commesse da dirigenti, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare immediatamente, con relazione scritta, l'Amministratore che, con l'eventuale supporto dell'Organismo stesso, può valutare l'applicazione delle seguenti sanzioni, sempre in conformità alla legge ed al contratto applicabile:

- a) *rimprovero verbale o scritto;*
- b) *sospensione o revoca di incarichi e/o deleghe e/o procure;*
- c) *diminuzione della parte variabile della retribuzione corrisposta in applicazione del sistema premiante adottato dalla Società;*
- d) *licenziamento per giustificato motivo.*

9.8 Le sanzioni per gli Amministratori (soci) e Revisore Unico

Nel caso di violazione delle regole del Modello e del sistema normativo interno da parte degli amministratori (soci), a partire dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'articolo 7, D.Lgs. 231/2001 s.m.i., l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente ad informare, con relazione scritta, Amministratore e il Revisore Unico per i provvedimenti di competenza.

L'Amministratore, con l'astensione del soggetto coinvolto, provvederà a porre in essere gli accertamenti necessari e potrà applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge e, nei casi più gravi, o comunque quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società, nel responsabile, potrà proporre, in via cautelare, la revoca dei poteri delegati, ovvero l'eventuale sostituzione del responsabile.

Il Revisore Unico, di concerto con l'Amministratore, potrà convocare l'altro socio, qualora ravvisi fatti censurabili di rilevante gravità e vi sia urgente necessità di provvedere.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno, in ogni caso, trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

Con riferimento a violazioni imputabili al Revisore Unico, l'Organismo di Vigilanza provvederà immediatamente a informarne, con relazione scritta, all'Amministratore, valuterà i provvedimenti di competenza.

Qualora i suddetti Amministratori siano anche dirigenti della Società potranno in ogni caso trovare applicazione le previsioni di cui al precedente capoverso.

9.9 Le sanzioni nei confronti dei terzi in rapporto contrattuale con la società

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello o del sistema normativo interno per la sua attuazione da parte di terzi (es. collaboratori, consulenti o controparti contrattuali), l'Organismo di Vigilanza informa l'Amministratore alla quale il contratto o rapporto afferiscono, mediante relazione scritta.

Nei confronti dei responsabili è disposta, in riferimento al presente MOGC, anche la risoluzione dei contratti o dei rapporti in essere, fermo restando la possibilità di azioni giudiziarie per il risarcimento di ogni danno subito dalla Società.

9.10 Procedimento di istruttoria

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema sanzionatorio consta delle seguenti fasi:

- **Preistruttoria**, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza, dal Wistleblowing Manager o dal Responsabile della funzione preposta alla gestione delle Risorse Umane o da soggetto da questi delegato o dal Responsabile del Contratto a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;
- **Istruttoria**, fase in cui si procede alla valutazione della violazione con l'individuazione del provvedimento disciplinare (nel caso di dipendenti) o della misura di tutela applicabile (nel caso di altri Soggetti) da parte del Soggetto che ha il compito di decidere in merito.

In questa fase intervengono:

- il **Amministratore** ed il **Revisore Legale**, nei casi in cui la violazione sia commessa dal soggetto che riveste la carica **Revisore Unico**, ovvero **Socio** anche se non legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato;
- il **Responsabile della funzione preposta alla gestione delle risorse umane**, nei casi in cui la violazione sia commessa da parte di un dipendente della Società;
- il **Responsabile del contratto**, per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società (es. fornitori).

Nel corso di detta fase, l'Organismo di Vigilanza, ove l'accertamento della violazione abbia impulso da una sua attività di verifica o controllo, trasmette ai soggetti sopraindicati apposita relazione contenente:

- la **descrizione della condotta contestata**;
- l'**indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate**;



- *il nominativo del soggetto responsabile della violazione;*
- *gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.*

A valle dell'acquisizione della relazione in oggetto, sarà mossa dall'Amministratore che dispone del potere sanzionatorio (come evidenziato nei paragrafi precedenti) la contestazione per violazione del Modello.

Qualora si tratti di dipendenti l'iter procedurale è quello di cui all'articolo 7 legge 300/1970.

- *Decisione, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare;*
- *Irrogazione del provvedimento e/o della misura di tutela (eventuale).*

All'Organismo di Vigilanza è inviato, per conoscenza, il provvedimento di irrogazione della sanzione.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- *delle norme del Codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;*
- *della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'articolo 7, legge 300/1970;*
- *dei principi generali cui si ispira il sistema sanzionatorio, di cui al presente capitolo;*
- *dei CCNL applicati come sopra richiamati;*
- *dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;*
- *della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.*

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema sanzionatorio, il procedimento di irrogazione della sanzione deve concludersi in tempi compatibili a garantire l'immediatezza e la tempestività dell'azione.