

POWERSOFT S.p.A.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

*Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Powersoft
S.p.A. in data 25 settembre 2024*



Indice

PARTE GENERALE.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	7
1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti.....	7
1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti	8
1.2.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro “legame” con l’Ente	8
1.2.2 Interesse o vantaggio dell’Ente	8
1.2.3 I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti.....	9
1.3 Le condizioni per l’esonero della responsabilità amministrativa degli Enti.....	9
1.3.1 Responsabilità amministrativa dell’Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione.....	9
1.4 Le Linee Guida Confindustria.....	10
1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti	13
1.5.1 Le sanzioni pecuniarie.....	13
1.5.2 Le sanzioni interdittive.....	14
1.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna	15
1.5.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato	15
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L’ASSETTO ORGANIZZATIVO.....	17
2.1 La Società.....	17
2.2 La storia e il business di Powersoft S.p.A.	17
2.3 La “filosofia” di Powersoft S.p.A.....	18
2.4 L’assetto organizzativo di Powersoft S.p.A.: organi e soggetti.....	18
2.5 Gli strumenti di governance di Powersoft S.p.A.....	18
2.6 Rapporti infragruppo	20
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI POWERSOFT S.P.A.	22
3.1 Obiettivi e funzione del Modello	22
3.2 Destinatari del Modello	22
3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale	23
3.4 La metodologia per la predisposizione del Modello	24
3.5. Illeciti rilevanti	24
3.6 Criteri di aggiornamento del Modello	24
3.7 Estensione dei principi del modello alle società controllate	25
4. STATUTO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	26
4.1 I requisiti dell’Organismo di Vigilanza	26
4.2 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	29
4.3 Informativa e segnalazioni all’Organismo di Vigilanza	30



4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni	31
4.5 Whistleblowing.....	31
5. SISTEMA DISCIPLINARE.....	33
5.1 Principi generali	33
5.2 Violazione del Modello	33
5.3 Soggetti.....	34
5.4 Violazioni del modello e relative sanzioni	34
5.5 Misure nei confronti dei dipendenti.....	34
5.6 Misure nei confronti dei dirigenti.....	35
5.7 Misure nei confronti di amministratori e sindaci	35
5.8 Misure nei confronti degli altri destinatari.....	35
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	36
6.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali	36
6.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di Funzione	36
6.3 Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai	36
6.4 Comunicazione a terzi	36



PARTE GENERALE



Definizioni

- **“Area di rischio”**: area/settore aziendale a rischio di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- **“Codice Etico di Gruppo”**: Documento adottato dal Gruppo POWERSOFT volto ad indicare i valori cui le Società del Gruppo si ispirano nello svolgimento delle proprie attività;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Powersoft S.p.A. sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- **“Decreto”** o **“Decreto 231”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modifiche;
- **“Destinatari”**: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Powersoft S.p.A. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti dell’Organo Amministrativo e del Collegio Sindacale, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti) anche se distaccati, i partners e, in generale, tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società;
- **“Dipendenti”**: tutti i lavoratori subordinati di Powersoft S.p.A. (quadri, impiegati, operai, ecc.);
- **“Dirigenti”**: i dirigenti di Powersoft S.p.A.;
- **“Gruppo Powersoft”** o **“Gruppo”**: Powersoft S.p.A. e le società controllate al 100%: Powersoft Advanced Technologies Corp. e Ideofarm s.r.l.;
- **“Guida Operativa Confindustria”**: la “Guida operativa per gli enti privati, nuova disciplina whistleblowing” pubblicato da Confindustria nell’ottobre 2023;
- **“Linee Guida ANAC”**: le linee guida “in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 da parte dell’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- **“Linee Guida Confindustria”**: le Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, approvate dal Ministero della Giustizia in data 24 maggio 2004 e successivi aggiornamenti;
- **“Modello”** o **“Modello 231”**: il modello di organizzazione, di gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001, adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo al quale, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001, è affidato compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curarne l’aggiornamento;
- **“P.A.”** o **“Pubblica Amministrazione”**: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio (con la stessa definizione ci si riferisce a qualsiasi soggetto che rivesta le funzioni di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio anche se non alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione);
- **“Partner”**: soggetti che intrattengono rapporti contrattuali con Powersoft S.p.A., (quali ad es. fornitori, distributori, ecc.), sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata ove destinati a cooperare con la Società nell’ambito dei processi sensibili;
- **“Powersoft”** o **“Società”**: Powersoft S.p.A.;
- **“Processi Sensibili”**: attività di Powersoft S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati



per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;

- **“Reati”**: i reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001;
- **“Sistemi di controllo”**: sistema di controllo predisposto dalla società al fine di prevenire, attraverso l’adozione di appositi protocolli, i rischi di commissione dei reati per i quali è applicabile la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001.



1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

1.1 Principi generali della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, emanato in esecuzione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

In particolare, il Decreto ha previsto che gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, sono responsabili nel caso in cui i propri apicali, o coloro che operano sotto la direzione o la vigilanza di questi, commettano alcune fattispecie di reato, tassativamente individuate, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Il fine della norma è quello di sensibilizzare gli enti sulla necessità di dotarsi di una organizzazione interna idonea a prevenire la commissione di reati da parte dei propri apicali o delle persone che sono sottoposte al loro controllo.

Si noti che la responsabilità amministrativa dell'Ente non è sostitutiva di quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il reato previsto dal Decreto (c.d. reato presupposto), ma si aggiunge ad essa.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- Reati commessi nei rapporti con la P.A e di corruzione (artt. 24 e 25).
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis).
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Concussione e corruzione (art. 25).
- Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1).
- Reati societari (art. 25-ter).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione (art. 25-quater).
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Abusi di mercato (art. 25-sexies).
- Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies).
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies).
- Reati ambientali (art. 25-undecies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies).
- Reati di razzismo e xenofobia (art.25-terdecies).



- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art.25-quaterdecies).
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).
- Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).
- Delitti contro beni culturali e paesaggistici (art. 25-septiesdecies, art. 25-duoevicies).
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

È riportato nell'allegato 1 "Appendice Normativa" al presente Modello il dettaglio delle singole fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto.

1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa degli Enti

1.2.1 I soggetti attivi del reato-presupposto ed il loro "legame" con l'Ente

L'art. 5, comma 1, del Decreto, indica le persone fisiche il cui comportamento delittuoso fa derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, in virtù della teoria della c.d. immedesimazione organica.

Ai sensi di tale articolo, difatti, l'Ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persona che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Con riferimento ai soggetti individuati *sub a)*, è bene evidenziare che, per il Legislatore, non è necessario che la posizione apicale sia rivestita "in via formale", ma è sufficiente che le funzioni esercitate, anche "di fatto" siano effettivamente di gestione e di controllo (come rilevato dalla Relazione Ministeriale al Decreto, difatti, devono essere esercitate entrambe).

1.2.2 Interesse o vantaggio dell'Ente

Come si è detto, le persone fisiche dal cui comportamento delittuoso può derivare la responsabilità amministrativa devono aver commesso il c.d. reato presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

L'interesse dell'Ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento delittuoso tenuto dalla persona fisica, mentre il "vantaggio" richiede sempre una verifica *ex post* e può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse. I termini "interesse" e "vantaggio" hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi e hanno ciascuno una specifica ed autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere, ad esempio, che una condotta che inizialmente poteva sembrare di interesse per l'ente, poi, di fatto, a posteriori non porti il vantaggio sperato.

L'Ente non risponde, di converso, se le persone indicate *sub 1.2.1* hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o dei terzi: in tale evenienza infatti si tratterebbe di un vantaggio in un certo qual modo "fortuito", come tale non attribuibile alla volontà dell'ente.

Nell'ipotesi in cui la persona fisica abbia commesso il c.d. reato presupposto nel "prevalente" interesse proprio o di terzi e l'Ente non abbia ricavato vantaggio alcuno o ne abbia ricavato un vantaggio minimo, vi sarà comunque responsabilità e l'applicazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 1, lett. a) del Decreto della sanzione pecuniaria ridotta della metà e comunque non superiore a € 103.291,38.



1.2.3 I reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti

La responsabilità amministrativa dell'Ente può essere configurata solo in relazione a quegli illeciti espressamente individuati come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente dal D. Lgs. n. 231/2001 e/o dalla Legge n. 146/2006.

Si noti, che l'Ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa, in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto (c.d. principio di legalità).

1.3 Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.

1.3.1 Responsabilità amministrativa dell'Ente e reati-presupposto commessi da soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se prova che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza, di cui alla lettera b).

Ai fini dell'esimente del Modello quest'ultimo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- 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.

Con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti.

In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i Modelli debbano prevedere:

- 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”.

Il Modello è un complesso di regole e strumenti finalizzato a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo e di gestione, che sia anche idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti poste in essere da coloro che operano per conto della società.

I Modelli possono essere adottati, garantendo le suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Preme evidenziare, in ogni modo, che il Decreto delinea un differente trattamento per l'Ente a seconda che il reato-presupposto sia commesso:

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

Nella prima ipotesi, la disciplina di cui al Decreto prevede la c.d. “l'inversione dell'onere probatorio” riguardo all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati-presupposto. Ciò significa che, qualora venga contestato un illecito amministrativo conseguente alla commissione di uno o più reati-presupposto da parte di un apicale, è l'Ente a dover dimostrare (“non risponde se prova”) la sussistenza di tutto quanto richiesto dal Decreto.

L'art. 7 del Decreto statuisce che se il reato-presupposto è stato commesso dalle persone indicate nell'art. 5, comma 1, lettera b), l'Ente è responsabile se la commissione del citato reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

L'efficace attuazione del Modello, inoltre, richiede:

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

1.4 Le Linee Guida Confindustria

Come già evidenziato, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, i Modelli possono essere adottati, garantendo le



suindicate esigenze, anche sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto.

Confindustria, la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia, raggruppa, su base volontaria, circa 150.000 imprese di tutte le dimensioni per un totale di oltre 5 milioni di addetti.

Confindustria si propone, per Statuto, di contribuire, insieme alle istituzioni politiche e alle organizzazioni economiche, sociali e culturali, nazionali ed internazionali, alla crescita economica e al progresso sociale del Paese.

Anche in tale ottica, e per essere d'ausilio alle imprese associate, Confindustria ha emanato le Linee Guida Confindustria.

La prima versione delle Linee Guida Confindustria, elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", costituito nell'ambito del Nucleo Affari Legali, Finanza e Diritto d'Impresa di Confindustria, è stata approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2004.

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli Enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi.

Il primo aggiornamento delle Linee Guida Confindustria, del marzo 2008, è stato approvato dal Ministero della Giustizia in data 2 aprile 2008, mentre il secondo aggiornamento del marzo 2014, è stata approvato dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

Le nuove Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi adeguano i precedenti testi alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, con il fine di fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti al Decreto alla data del luglio 2014.

Nel giugno 2021, l'associazione ha emanato un aggiornamento delle Linee Guida. In particolare, nella Parte Generale delle Linee Guida ora si segnala l'opportuna considerazione dell'adozione di un approccio integrato nella gestione dei rischi, con uno specifico approfondimento in materia di compliance fiscale. Si rilevano, inoltre, alcune integrazioni nel capitolo relativo all'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle ipotesi in cui tale funzione venga affidata al Collegio Sindacale e al richiamo del nuovo codice di Corporate Governance. Inoltre, l'associazione ha indicato nuove ipotesi di reato-presupposto (dagli ecoreati alle nuove fattispecie contro la Pubblica Amministrazione, fino agli illeciti penali di frode nelle pubbliche forniture e di contrabbando), fornendo nell'ultima versione delle Linee Guida utili considerazioni di carattere introduttivo con indicazione delle aree di rischio e dei controlli di natura preventiva.

Le Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli forniscono alle associazioni e alle imprese – affiliate o meno all'Associazione – indicazioni di tipo metodologico su come predisporre un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto.

Le indicazioni di tale documento, avente una valenza riconosciuta anche dal Decreto, possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volte a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- individuazione delle modalità di commissione degli illeciti;



- esecuzione del *risk assessment*;
- individuazione dei punti di controllo tesi a mitigare il rischio reato;
- *gap analysis*.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere orientate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza ed individuazione dei criteri per la scelta di tale Organismo.

È opportuno evidenziare che:

- 1) la mancata conformità a punti specifici delle Linee Guida Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello;
- 2) le indicazioni fornite nelle Linee Guida Confindustria richiedono un successivo adattamento da parte delle imprese.

Ogni modello organizzativo, infatti, per poter esercitare la propria efficacia preventiva, va costruito tenendo presenti le caratteristiche proprie dell'impresa cui si applica. Il rischio reato di ogni impresa, difatti, è strettamente connesso al settore economico, dalla complessità organizzativa - non solo dimensionale - dell'impresa e dell'area geografica in cui essa opera.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", Confindustria ha pubblicato una Nota illustrativa sulla disciplina in materia di whistleblowing che illustra i principali contenuti della normativa di riferimento e fornisce chiarimenti applicativi per gli Enti dotati del Modello.

Da ultimo, a fronte dell'entrata in vigore del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (in G.U. 15/03/2023, n. 63) – che ha emendato integralmente la disciplina whistleblowing prevista dalla legge n. 179/2017 (cfr. par. 4.5) – Confindustria ha pubblicato nell'ottobre 2023 la "*Guida operativa per gli enti privati, nuova disciplina whistleblowing*", che si propone di offrire alle imprese destinatarie della nuova disciplina una serie di indicazioni e misure operative, anche alla luce delle Linee Guida ANAC, ritenute idonee a



rispondere alle esigenze delineate dal Decreto n. 24/2023.

1.5. Le sanzioni amministrative applicabili agli Enti

Il Decreto disciplina quattro tipi di sanzioni amministrative applicabili agli Enti per gli illeciti dipendenti da reato:

- 1) le sanzioni pecuniarie (e sequestro conservativo in sede cautelare), applicabili a tutti gli illeciti;
- 2) le sanzioni interdittive, applicabili anche come misura cautelare e comunque soltanto nei casi di particolare gravità di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- 3) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 4) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La *ratio* della disciplina predisposta in ambito sanzionatorio è evidente: con la previsione delle sanzioni pecuniarie e interdittive si intende perseguire sia il patrimonio dell'ente che la sua operatività, mentre, con l'introduzione della confisca del profitto, si vuole fronteggiare l'ingiusto ed ingiustificato arricchimento dell'Ente tramite la commissione di reati.

1.5.1 Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria è la sanzione fondamentale, applicabile sempre e a tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo di una quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37 ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In ogni modo, l'importo della quota è sempre pari a 103,29 Euro se:

- a) 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 (art. 12, comma 1, lett. a, del Decreto);
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità (art. 12, comma 1, lett. b, del Decreto).

La sanzione pecuniaria, inoltre, è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,14.

Per quantificare il valore monetario della singola quota, pertanto, il giudice penale deve operare una “duplice operazione”: deve dapprima determinare l’ammontare del numero delle quote sulla scorta dei citati indici di gravità dell’illecito, del grado di responsabilità dell’ente e dell’attività svolta per attenuare le conseguenze del reato e, successivamente, determinare il valore monetario della singola quota tenendo conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione.

Sono previste, infine, due ipotesi di riduzione della pena pecuniaria:

- 1) la prima concernente i casi di particolare tenuità del fatto, nel cui ambito la sanzione pecuniaria da irrogare non può essere superiore a Euro 103.291,00 né inferiore ad Euro 10.329,00;
- 2) la seconda è dipendente dalla riparazione o reintegrazione dell’offesa realizzata.

Comunque, l’art. 27 del Decreto fissa un limite invalicabile all’ammontare della sanzione, disponendo che l’Ente può essere chiamato a rispondere del pagamento della sanzione pecuniaria solo entro i limiti del fondo comune o del patrimonio.

1.5.2 Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano unitamente alla sanzione pecuniaria, ma solamente in relazione ai reati-presupposto per i quali sono espressamente previste.

La loro durata non può essere inferiore a tre mesi e non può essere superiore a due anni.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- a) l’interdizione dall’esercizio dell’attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell’attività e si applica soltanto quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata);
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni), salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico esercizio;
- d) l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

La loro applicazione, pertanto, può, da un lato, paralizzare lo svolgimento dell’attività dell’Ente, dall’altro, condizionarla sensibilmente attraverso la limitazione della sua capacità giuridica o la sottrazione di risorse finanziarie.

Trattandosi di sanzioni particolarmente gravose, nel Decreto è stabilito che possano essere applicate solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) 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;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Tali sanzioni, in ogni modo, non si applicano qualora:



- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Non si applicano, inoltre, quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, "concorrono" le seguenti condizioni (c.d. riparazione delle conseguenze del reato):

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

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica Amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la P.A., ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione.

In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato.

La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi- 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.

1.5.3 La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice, i quali, si può ipotizzare, saranno giornali "specializzati" o di "settore", ovvero potrà essere pubblicata mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, il tutto a complete spese dell'ente.

Tale sanzione ha una natura meramente afflittiva ed è volta ad incidere negativamente sull'immagine dell'Ente.

1.5.4 La confisca del prezzo o del profitto del reato

Nei confronti dell'ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca 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.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d.



confisca per equivalente).

Per “prezzo” del reato, si intendono le cose, il denaro o le altre utilità date o promesse per determinare o istigare alla commissione della condotta criminosa.

Per “profitto” del reato, si intende la conseguenza economica immediata ricavata dall’illecito.

La confisca per equivalente è divenuta, recentemente, uno degli strumenti più utilizzati per contrastare la c.d. criminalità del profitto.

Anche tale sanzione, come la precedente di cui *sub* 1.5.3 ha una diretta matrice penalistica.



2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

2.1 La Società

Powersoft S.p.A. ha per oggetto sociale:

- a) l'attività di progettazione, di produzione e di vendita di apparecchiature, di impianti e di accessori elettrici, elettronici, elettromeccanici e meccanici;
- b) l'attività di consulenza tecnica, di organizzazione industriale, di formazione professionale, di ricerche di mercato, di progettazione di programmi software e di sistemi per telecomunicazioni e attività di fornitura di servizi relativi;
- c) il commercio elettronico di tutti i sopraindicati prodotti-servizi;
- d) la società può inoltre compiere tutti gli atti necessari o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale, e così tra l'altro può:
 - compiere operazioni commerciali, industriali, ipotecarie, mobiliari ed immobiliari, compreso l'acquisto, la vendita e la permuta oltre che di immobili, anche di beni mobili registrati e diritti immobiliari in genere;
 - ricorrere a qualsiasi forma di finanziamento con istituti di credito, banche, società e privati, concedendo le opportune garanzie mobiliari ed immobiliari, reali e personali;
 - concedere fidejussioni, avalli e garanzie reali a favore di terzi;
 - assumere partecipazioni ed interessenze in imprese e società, anche costituende, aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio, in via meramente occasionale, non prevalente, senza finalità di collocamento, e al solo fine del miglior conseguimento dell'oggetto sociale purché ciò non implichi esercizio nei confronti del pubblico delle attività di cui al combinato disposto degli articoli 4 e 6 del c.l. 3 maggio 1991 n. 143 convertito in legge 5 luglio 1991 n. 197, né esercizio delle attività disciplinate dalla legge 2 gennaio 1991 n. 1 né in genere esercizio di attività riservate dalla legge a società aventi speciali requisiti non posseduti dalla società stessa, e/o iscritte in appositi albi od elenchi in cui la società non sia o non possa essere iscritta, e/o munite di speciali autorizzazioni di cui la società sia priva;
 - partecipare a consorzi e a raggruppamenti di imprese.

2.2 La storia e il business di Powersoft S.p.A.

La Società nasce nel 1995 da un'idea dei fratelli Luca e Claudio Lastrucci e Antonio Peruch che oggi collaborano con oltre 140 dipendenti nella sede centrale di Via E. Conti 5, Scandicci (FI). Powersoft S.p.A. possiede al 100% il capitale delle due società controllate Powersoft Advanced Technologies Corp. e Ideofarm S.r.l. Le attività di Ricerca e Sviluppo vengono svolte direttamente all'interno del Gruppo, e, in parallelo, oltre che dello stabilimento interno di produzione, la Società si avvale anche di partner strategici per la realizzazione di semilavorati e prodotti finiti operanti in Italia e all'estero.

La distribuzione nel mercato Nord-Americano (U.S.A.) avviene attraverso la società Powersoft Advanced Technologies Corp. mentre la commercializzazione sugli altri mercati (Europa, Nord America, America latina, Medio Oriente, Africa e Asia) è gestita attraverso una rete di distributori multi-brand e tramite apporti direzionali.

La società Ideofarm S.r.l., è stata costituita a dicembre 2015 con lo scopo di sviluppare i progetti innovativi e di essere l'incubatore di idee del Gruppo.

Dall'inizio del 2018 Powersoft è stata riconosciuta PMI Innovativa.



Il 17 dicembre 2018 Powersoft debutta in Borsa Italiana, con l'avvio delle negoziazioni delle proprie azioni ordinarie e dei Warrant su Euronext Growth Milan (già AIM Italia / Mercato Alternativo del Capitale), sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

2.3 La “filosofia” di Powersoft S.p.A.

Powersoft S.p.A. ha sviluppato standard etici elevati, una cultura di trasparenza ed integrità e un forte senso di missione e di consapevolezza del valore del lavoro nell'attività aziendale quotidiana.

Powersoft S.p.A. è consapevole del fatto che garantire condizioni di integrità nella gestione delle attività aziendali è uno strumento di tutela della immagine aziendale, nonché degli affari e delle aspettative degli azionisti.

Sulla scia del proprio credo aziendale è sensibile alla necessità di divulgare e rafforzare la cultura della trasparenza e della correttezza.

Powersoft S.p.A. ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme a quanto richiesto dal Decreto, ed un Codice Etico di Gruppo, volto ad enunciare i precetti da rispettare nello svolgimento delle proprie attività.

2.4 L'assetto organizzativo di Powersoft S.p.A.: organi e soggetti

In relazione all'assetto organizzativo e gestionale della Società, lo Statuto prevede che “al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblea dalla legge” e che “l'Organo Amministrativo può delegare, nei limiti di cui all'art. 2381 c.c., tutte o parte delle proprie attribuzioni ad uno o più dei propri componenti determinando i poteri e il compenso”.

Il Consiglio di Amministrazione in carica è composto da 7 membri ed è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti.

Il Collegio Sindacale è attualmente composto da numero tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti e vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo funzionamento.

La Società ha affidato la revisione legale ad una società esterna incaricata dall'Assemblea dei soci su proposta motivata del Collegio Sindacale.

2.5 Gli strumenti di governance di Powersoft S.p.A.

La Società è dotata di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione che garantiscono il suo funzionamento incentrato (i) sulla trasparenza delle scelte gestionali sia all'interno sia nei confronti del mercato di riferimento, (ii) sull'efficienza e sull'efficacia del sistema di controllo interno, (iii) sulla rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse e (iv) su saldi principi di comportamento per l'effettuazione di operazioni con parti correlate.

I suddetti strumenti possono essere così riassunti:

Statuto: in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.



Codice Etico di Gruppo: regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che le Società del Gruppo riconoscono come propri e assumono nei confronti dei propri interlocutori, cui devono conformarsi tutti i destinatari del presente Modello. Il Codice Etico di Gruppo fissa i principi etici nei quali le Società del Gruppo Powersoft si rispecchiano e ai quali, coerentemente, si devono ispirare tutti i soggetti con i quali esse operano.

L'adozione del Codice Etico di Gruppo costituisce altresì uno dei presupposti per l'efficace funzionamento del Modello istituito in Powersoft S.p.A. realizzando una stretta integrazione di norme interne con l'intento di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed evitare il rischio di commissione dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

Organigramma aziendale: atto a rappresentare le aree in cui è organizzata l'attività aziendale e le linee di dipendenza gerarchica delle singole funzioni aziendali

Sistema di deleghe e procure: La Società ha adottato un sistema di deleghe e procure caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenziabilità delle attività sensibili) che, allo stesso tempo, consente la gestione efficiente dell'attività della Società.

Al fine di un'efficace prevenzione dei Reati, il sistema di deleghe e procure deve rispettare i seguenti requisiti essenziali:

- a) le deleghe devono coniugare ciascun potere alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- b) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivocabile i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente;
- c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi della Società;
- d) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- e) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e/o con soggetti privati devono essere dotati di specifica procura in tal senso;
- f) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della Società nei confronti dei terzi si deve accompagnare una delega interna che ne descriva il relativo potere di gestione;
- g) copie delle deleghe e procure e dei relativi aggiornamenti saranno trasmesse all'OdV.

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con le disposizioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

Modello di governance in ambito market abuse: la Società si è dotata di specifici strumenti ai fini dell'adeguamento alle previsioni della normativa europea in materia di *market abuse*. In particolare, la Società ha adottato e implementato la Procedura relativa alla comunicazione delle informazioni privilegiate e la procedura di Internal Dealing.

Procedura per la disciplina delle Operazioni con Parti correlate: la Società ha formalizzato attraverso la redazione di una specifica procedura il procedimento relativo alla gestione delle operazioni con parti correlate effettuate da Powersoft direttamente o per il tramite di società controllate, al fine di assicurarne



la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale in seguito alla ammissione degli strumenti finanziari della Società su Euronext Growth Milan, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

Il sistema di gestione qualità: la Società si è dotata di un sistema di gestione qualità UNI EN ISO 9001 per la ricerca sviluppo e fabbricazione ed assistenza di sistemi e dispositivi per il settore audio.

La Procedura Whistleblowing: documento adottato da Powersoft per disciplinare le modalità operative di gestione delle segnalazioni whistleblowing in conformità al D.lgs. n. 24/2023, alle Linee Guida ANAC e alla Guida Operativa Confindustria.

L'insieme degli strumenti di governance e regolamentari adottati, qui sopra richiamati in estrema sintesi, e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente (cfr. art. 6, comma 2 lett. b, d.lgs. n. 231/2001).

La particolare valenza dei presidi sopra menzionati ai fini della prevenzione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 verrà specificamente evidenziata, con riferimento a ciascuna tipologia di reato a tal fine rilevante, nella Parte Speciale del presente documento.

2.6 Rapporti infragruppo

I rapporti infragruppo devono essere disciplinati da un contratto scritto, di cui copia deve essere inviata, su richiesta, all'Organismo di Vigilanza della Società. In particolare, devono essere oggetto di formalizzazione:

- le modalità e le condizioni nello stesso previste e meglio dettagliate, ruoli, responsabilità, modalità operative di svolgimento delle singole attività, specifici presidi di controllo per il monitoraggio della corretta esecuzione delle attività affidate;
- corrispettivi e pagamenti;
- le seguenti clausole:
 - l'obbligo da parte della società beneficiaria di attestare la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società che presta il servizio, ai fini dello svolgimento delle attività richieste;
 - il potere dell'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio di richiedere informazioni ad una funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio, al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dei servizi richiesti alla Società;
 - il potere della funzione di controllo, della società beneficiaria del servizio di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio, ovvero – previo consenso di quest'ultimo – alle Direzioni/Funzioni della Società;
 - clausola con cui le parti si impegnano al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione di atti illeciti di cui al d.lgs. 231/01, definiti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato o altro sistema di compliance contenente presidi di controllo coerenti con quelli previsti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società;



- clausola con cui le parti dichiarano di aver impartito e attuato disposizioni ai propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori finalizzate a prevenire la commissione, anche tentata, dei comportamenti sanzionati dal d.lgs. 231/01 e si obbligano a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del contratto;
- clausole risolutive espresse che attribuiscono alle parti la facoltà di risolvere il contratto in questione nel caso di coinvolgimento, a qualsiasi titolo, di una delle Parti in un procedimento rilevante ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e/o in caso di emissione nei confronti di una delle Parti di provvedimenti interdettivi o di sospensione dell'attività lavorativa di qualsiasi natura e/o durata.



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE DI POWERSOFT S.P.A.

3.1 Obiettivi e funzione del Modello

Powersoft è particolarmente sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, poiché tali valori costituiscono il fulcro del credo societario dell'intero Gruppo.

La Società, al di là delle prescrizioni del Decreto che indicano il Modello come elemento facoltativo e non obbligatorio, ha ritenuto opportuno integrare i propri strumenti organizzativi, dotandosi del Modello, anche al fine di accrescere la capacità della Società a contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati.

Il raggiungimento delle predette finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che danno vita al Modello che la Società ha predisposto e adottato.

Tale Modello ha quali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.2 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi i distaccati, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i controlli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.



Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti.

In particolare, con riferimento ad eventuali Partner, in Italia e all'estero, con cui la Società può operare, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole entità giuridiche, la Società si adopererà, attraverso la previsione di specifiche clausole contrattuali, per garantire che gli stessi uniformino la propria condotta ai principi posti dal Decreto e sanciti nel Modello adottato dalla Società.

3.3 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è articolato nella presente "Parte Generale", che ne contiene i principi fondamentali e in una "Parte Speciale".

La Parte Generale, dopo aver fornito le "definizioni" dei principali istituti e concetti presi in considerazione nel Modello, illustra dapprima i principi generali, i criteri ed i presupposti per l'attribuzione della responsabilità amministrativa degli Enti (individuazione dei soggetti attivi del reato- presupposto; loro "legame" con l'Ente; concetti di "interesse" o "vantaggio" dell'Ente; catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti; etc.), per poi chiarire quali sono le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa degli Enti e, in assenza di quest'ultime, le gravi sanzioni amministrative applicabili all'Ente.

Nell'illustrare tali temi e concetti, si è cercato di renderne il contenuto fruibile a tutti i livelli aziendali, al fine di determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Powersoft S.p.A., sia in relazione alla materia della responsabilità da reato degli Enti, sia con riferimento alle gravi conseguenze sanzionatorie in cui incorrerebbe la Società qualora venga commesso uno dei reati contemplati dal Decreto e dalla Legge 146/06.

Calandosi nel contesto aziendale, sono stati poi analizzati gli strumenti di governance, il sistema di controllo interno e l'assetto societario di Powersoft S.p.A.

Inoltre, vengono descritti gli obiettivi, la funzione e i destinatari del Modello, nonché la metodologia adottata per l'attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Parte Generale, infine, tratta dell'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi nei confronti di quest'ultimo, del sistema di segnalazione e del sistema disciplinare e sanzionatorio dei principi di riferimento per la comunicazione e la formazione.

Nella "Parte Speciale" vengono affrontate le aree di attività della Società in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal Decreto e dalla Legge n. 146/2006 ritenute potenzialmente verificabili all'interno di Powersoft S.p.A.

In particolare, la Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- gli standard di controllo generali delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;
- gli standard di controllo specifici, applicabili a singole attività sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.



3.4 La metodologia per la predisposizione del Modello

Il Modello è stato costruito tenuto conto di quanto sotto riportato:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare delle aree di rischio e delle attività sensibili;
- l'individuazione dei requisiti organizzativi e delle componenti del sistema di controllo caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i Reati e delle azioni di miglioramento del Modello organizzativo esistente.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento:

- **Standard di controllo generali** di trasparenza delle attività posti alla base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare gli standard di controllo specifici, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello. Quali:
 - a. esistenza di procedure formalizzate;
 - b. tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni;
 - c. segregazione dei compiti o controlli alternativi di back-up;
 - d. esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate.
- **Standard di controllo specifici** applicabili a singole Attività Sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato.

Alla luce di quanto sopra riportato la Società ha predisposto un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle best practice di riferimento, tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio modello di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

La realizzazione di tale attività è supportata sia dai risultati delle attività sopra descritte sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

3.5. Illeciti rilevanti

L'adozione del Modello, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

Per quanto concerne le altre tipologie di reati non contemplati nella Parte Speciale la Società ha valutato che il rischio non è applicabile o concretamente ipotizzabile e che, in ogni caso, gli strumenti di controllo approntati per prevenire gli altri reati possono costituire, unitamente al rispetto delle disposizioni legislative e del Codice Etico, un presidio anche per la prevenzione di tali reati.

3.6 Criteri di aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello qualora gli elementi di novità – normativa o organizzativa e/o di assetto societario – siano tali da poter



incidere sull'efficacia e sull'effettività dello stesso.

In particolare, il Modello potrà essere aggiornato qualora:

- si riscontrino violazioni delle prescrizioni del Modello;
- intervengano modifiche dell'assetto interno della Società;
- siano emanate modifiche alla normativa di riferimento.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare alla Funzione Legal & Corporate Affairs il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengono ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a elementi e informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni munite di specifica delega (es. nuove procedure).

La Funzione Legal & Corporate Affairs comunica tempestivamente all'OdV le eventuali modifiche apportate al Modello relative ad aspetti di carattere descrittivo.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

3.7 Estensione dei principi del modello alle società controllate

La Società promuove l'adozione ed efficace attuazione da parte delle società controllate di idonei sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità di impresa derivante da reato.

A tale riguardo tutte le società controllate, italiane ed estere, adottano il Codice Etico di Gruppo. Inoltre, la Società provvederà a comunicare alle controllate il Modello adottato affinché dette Società, nel rispetto della loro autonomia e con gli opportuni adattamenti resi necessari dalle proprie dimensioni e dalla realtà in cui operano, adottino soluzioni in linea con quelle di Powersoft S.p.A..



4. STATUTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente - oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione idoneo a prevenire i reati - ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (quali richiamati anche dalle Linee Guida Confindustria) possono essere così identificati:

- l'autonomia e indipendenza: l'organismo deve essere inserito come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e deve essere previsto un riporto al massimo vertice aziendale. Inoltre, in capo al medesimo organismo non devono essere attribuiti compiti operativi che, per la loro natura, ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio. Infine, deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente, e, in particolare, del *management* aziendale;
- la professionalità: l'organismo deve avere un bagaglio di conoscenze, strumenti e tecniche necessari per svolgere efficacemente la propria attività;
- la continuità di azione: per un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo, attraverso l'espletamento di verifiche periodiche.

L'Organismo di Vigilanza di Powersoft S.p.A. è un organismo pluripersonale composto da due soggetti, interni ed esterni alla Società.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione. I suoi membri restano in carica per la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e sono rinnovabili.

Alla scadenza del termine, i membri dell'Organismo di Vigilanza rimangono in carica fino a quando intervengano nuove nomine deliberate dal Consiglio di Amministrazione. Se nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano per qualsiasi motivo dal loro incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla loro sostituzione con propria delibera.

Il compenso per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato, è stabilito nella delibera del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità. All'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità e/o incompatibilità, quali:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- i soggetti legati da relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado degli amministratori, sindaci e revisori delle Società, dei soggetti apicali, nonché degli amministratori di società controllanti o di società controllate;



- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) per i delitti richiamati dal Decreto, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- la sottoposizione a procedure concorsuali (intendendosi a tal fine lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, fino ai tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate) e il ricorrere delle altre circostanze indicate all'articolo 2382 del Codice civile;
- fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- la sottoposizione a misura cautelare personale di custodia cautelare o di arresti domiciliari (nel caso di altra misura cautelare personale va valutato se la stessa è tale da rendere impossibile lo svolgimento dell'incarico, fatta salva l'applicazione delle disposizioni riferibili a società operanti in specifici settori);
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità di cui ai punti precedenti, nonché il venir meno dei requisiti di indipendenza, dichiarati in occasione della nomina.

I sopra richiamati motivi di incompatibilità e/o ineleggibilità e la connessa autocertificazione devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari in ambito aziendale, dal venir meno della titolarità di questa.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati esclusivamente per giusta causa, sentito il parere non vincolante del Collegio Sindacale, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. A tale proposito, per giusta causa di revoca dovrà intendersi, a titolo esemplificativo:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'attribuzione al componente dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative, ovvero il verificarsi di eventi, incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in



sede di nomina;

- la sussistenza di una o più delle citate cause di ineleggibilità e incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale.
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte "dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento)";
- la violazione del divieto di divulgazione delle informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

In tali ipotesi, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente a nominare il nuovo componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello revocato. Qualora, invece, la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione provvederà a nominare contestualmente un nuovo Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare continuità di azione allo stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni – previa sottoscrizione di apposito contratto – avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

All'Organismo di Vigilanza di Powersoft S.p.A. è affidato il compito di:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalle successive leggi che ne hanno esteso il campo di applicazione, attraverso la definizione di un piano delle attività finalizzato anche alla verifica della rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti concretamente tenuti dai soggetti obbligati al suo rispetto;
- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- svolgere, anche attraverso le funzioni preposte, periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello;
- segnalare l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali, all'evoluzione normativa o ad ipotesi di violazione dei suoi contenuti;
- monitorare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- con riferimento alla segnalazione degli illeciti, verificare l'adeguatezza dei canali informativi predisposti in applicazione della disciplina sul whistleblowing affinché gli stessi siano tali da assicurare la compliance alla normativa di riferimento;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni, nonché dai flussi informativi con l'Organo Ricevente preposto alla ricezione e gestione delle segnalazioni Whistleblowing;



- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare, insieme alle funzioni preposte, l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001, vigilando sul rispetto del divieto di "atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione";
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Per perseguire i suoi fini l'Organismo di Vigilanza deve:

- esaminare eventuali segnalazioni ricevute ed effettuare gli accertamenti necessari ed opportuni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- coordinarsi con la Funzione HR per i programmi di formazione del personale;
- aggiornare la lista delle informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello.

Per svolgere i propri compiti, i membri dell'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso presso tutte le funzioni della Società e alla documentazione aziendale, senza necessità di alcun consenso preventivo. Il Consiglio di Amministrazione curerà l'adeguata comunicazione alle strutture dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura della Società, né poteri sanzionatori. L'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget, l'organo amministrativo dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

4.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- la seconda, su base periodica annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza:

- i) riporta al Presidente rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello emerse a seguito



dell'attività di vigilanza, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;

ii) presenta una relazione scritta, su base periodica semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- a) la sintesi delle attività svolte nel semestre;
 - b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza; qualora non oggetto di precedenti e apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello;
 - c) il resoconto delle segnalazioni ricevute, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
 - d) informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 - e) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
 - f) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
 - g) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società che richiedono un aggiornamento del Modello;
 - h) il rendiconto delle spese sostenute;
- iii) predisporre, con cadenza annuale:
- a) una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
 - b) una nota informativa delle variazioni apportate al Modello al fine di farne oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi sociali, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati.

4.3 Informativa e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

4.3.1 Informazioni

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per le verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

Ferme restando le ulteriori disposizioni previste dal presente Modello, deve essere comunicata, con la necessaria tempestività all'OdV, tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- i rapporti predisposti dagli organi sociali/funzioni e dalla società di revisione nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e/o delle previsioni del Modello;



- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell’Autorità Giudiziaria;
- i procedimenti avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l’applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità o dai diretti interessati, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società, in conformità degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia e tenuto conto del previsto regime di segretezza e divulgazione degli atti del procedimento penale;
- esiti di ispezioni/verifiche da parte di soggetti pubblici (Guardia di Finanza, etc.);
- ricezione di atti e contestazioni da parte delle autorità di vigilanza (es. notifiche Garante privacy, etc.);
- violazioni della sicurezza informatica.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni e facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni è istituita una casella di posta elettronica dedicata: odv@powersoft.com.

L’OdV utilizzerà il medesimo indirizzo di posta elettronica per l’invio, anche selettivo, di specifiche e-mail di aggiornamento o informazione e potrà altresì essere utilizzato dai Destinatari per richiedere chiarimenti e porre dei quesiti su specifiche tematiche di interesse attinenti al Modello e, più in generale, alla normativa di riferimento.

4.3.2 Segnalazioni

I Destinatari devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello di cui si sia venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.

Le segnalazioni devono essere inoltrate attraverso i canali dedicati così come previsto dalla procedura in materia di Whistleblowing adottata dalla Società e raggiungibile al seguente link <https://www.powersoft.com/wp-content/uploads/2024/01/Powersoft-S.p.A. Procedura-Whistleblowing-FINAL.pdf>.

4.4 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.5 Whistleblowing

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, che all’art. 23, comma 1, lettera b) ha disposto l’abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater dell’art. 6 del D.lgs.



231/2001 e la modifica del comma 2 bis del medesimo articolo.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis del D.lgs. 231/2001, così come modificato dalla predetta novella legislativa, Powersoft ha adottato un sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing in conformità al D.lgs. n. 24/2023, la cui disciplina è descritta all'interno della Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, cui si rinvia integralmente per ogni dettaglio.

La violazione di quanto ivi disciplinato comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello 231 al successivo par. 5.



5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

L'efficace attuazione del Modello è assicurata anche dalla previsione e predisposizione, in Powersoft S.p.A., di un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte dal citato Modello ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne, tra cui la Procedura Whistleblowing (cfr. art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b del D.lgs. 231/2001).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Le sanzioni disciplinari potranno quindi essere applicate dalla Società ad ogni violazione del presente Modello indipendentemente dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito di un processo penale avviato dall'Autorità Giudiziaria.

La violazione delle singole disposizioni del presente Modello costituisce sempre illecito disciplinare.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere informato del procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari o dell'eventuale archiviazione.

Powersoft S.p.A. cura l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto di lavoro, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.2 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- a) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento delle Attività Sensibili;
- b) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse alle Attività Sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
e/o
 - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001;
e/o
 - tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
- c) con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, (whistleblowing), si rinvia a quanto previsto nella Procedura Whistleblowing.

Si precisa che, in ogni caso, costituisce violazione del Modello la mancata osservanza – nell'espletamento delle Attività Sensibili – degli strumenti normativi e/o organizzativi aziendali di riferimento nei quali sono recepiti gli standard di controllo generali e specifici enunciati nella Parte Speciale del modello.



5.3 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, tutti i componenti degli organi sociali, i lavoratori Dipendenti, i Dirigenti e i Collaboratori di Powersoft S.p.A., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, in virtù di apposite clausole contrattuali.

Qualora presso la Società svolgano la propria attività lavorativa uno o più dipendenti di una società del Gruppo che siano – a seguito della stipulazione di un accordo contrattuale – distaccati presso Powersoft S.p.A. tali soggetti sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico di Gruppo e dal presente Modello.

5.4 Violazioni del modello e relative sanzioni

Powersoft S.p.A. ha predisposto, in conformità alla normativa vigente ed al principio di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le sanzioni applicabili, proporzionate alla gravità delle infrazioni.

È fatto salvo il diritto di Powersoft S.p.A. di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione del Modello, che sarà commisurato:

- 1) al livello di autonomia del dipendente;
- 2) alla gravità delle conseguenze della violazione, ovvero le possibili implicazioni in materia di D. Lgs. n. 231/01;
- 3) al livello di intenzionalità del comportamento;
- 4) all'eventuale presenza di precedenti sanzioni disciplinari irrogate.

Il responsabile dell'avvio e dello svolgimento del procedimento disciplinare è la Funzione HR, la quale deve tenere costantemente informato l'Organismo sull'andamento del procedimento, le giustificazioni adottate, l'esito e qualsiasi altra informazione possa essere di interesse per il citato Organismo.

5.5 Misure nei confronti dei dipendenti

I lavoratori subordinati della Società devono rispettare gli obblighi stabiliti dall'art. 2104 c.c., obblighi dei quali il presente Modello adottato dal Gruppo, rappresentano parte integrante.

È opportuno evidenziare che, il rapporto di lavoro dei dipendenti è soggetto all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle Industrie Metalmeccaniche private e della Installazione di Impianti (c.d. CCNL Metalmeccanici Industria).

Per i suddetti dipendenti, le sanzioni irrogabili, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 delle Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge e dal CCNL, nonché dall'apparato sanzionatorio dei contratti di lavoro.

In particolare, il richiamato CCNL prevede, a seconda della gravità delle violazioni, le seguenti tipologie di provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione;
- 5) licenziamento.

Non appena avuta conoscenza di una condotta rilevante dal punto di vista disciplinare la Società promuove l'azione disciplinare volta all'accertamento della violazione. Di conseguenza, si procederà alla



contestazione per iscritto dell'addebito al dipendente, al quale verrà fornito congruo termine di replica secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL, onde consentire un adeguato espletamento del diritto di difesa.

Appare opportuno precisare che è necessario rispettare le disposizioni e le garanzie previste dal già citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, che, come detto, deve essere intesi parte integrante del presente Modello.

5.6 Misure nei confronti dei dirigenti

I soggetti di qualifica dirigenziale sono soggetti al CCNL Metalmeccanici.

In caso di violazione del Modello da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Nel caso in cui la violazione interrompa il rapporto fiduciario tra Powersoft S.p.A. ed il dirigente, la sanzione è quella del licenziamento per giusta causa.

5.7 Misure nei confronti di amministratori e sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, è competente ad assumere gli opportuni provvedimenti, sino ad arrivare, nei casi di gravi infrazioni, alla convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

Il membro o i membri del Consiglio di Amministrazione della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri del Consiglio di Amministrazione tale da impedire all'Organo in questione di deliberare, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Collegio Sindacale perché si attivi ai sensi di legge, convocando in particolare l'Assemblea dei soci per l'adozione delle misure necessarie.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza procede a darne immediata comunicazione all'intero Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione.

Il Collegio, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione, provvederà ad assumere gli opportuni provvedimenti, in conformità alla normativa vigente, e nei casi di gravi infrazioni, convocherà l'Assemblea dei soci al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e per adottare le deliberazioni ritenute necessarie.

5.8 Misure nei confronti degli altri destinatari

La violazione da parte di consulenti, collaboratori e commerciali delle disposizioni del Modello ai medesimi applicabili è sanzionata secondo quanto stabilito nelle clausole contrattuali di riferimento che impegnano le controparti al rispetto del Modello, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione e/o la facoltà sospenderne l'esecuzione del contratto e/o clausole penali) per il caso di inadempimento.



6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello la Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

6.1. Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Con la delibera che dispone l'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), ciascun componente dell'organo sociale deliberante si impegna personalmente anche al rispetto delle previsioni contenute nel medesimo. I consiglieri che - anche per effetto di sostituzioni o rinnovi di cariche - non hanno partecipato alla decisione relativa all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti) sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza e adesione ai principi e ai contenuti dello stesso. La dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

6.2. Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai responsabili di Funzione

Il Modello è comunicato a tutti i dirigenti (a ruolo e/o in servizio nella Società) e ai Responsabili di Funzioni. I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello sono, inoltre, divulgati mediante corsi di formazione. La partecipazione ai corsi è obbligatoria. La struttura dei corsi di formazione è approvata dall'organismo di vigilanza su proposta della Funzione competente.

6.3. Formazione e comunicazione per quadri, impiegati e operai

Il Modello è affisso nella bacheca aziendale e comunicato a ciascun dipendente.

Sono, inoltre, definite iniziative di formazione mirata per quadri, impiegati e operai (non responsabili di unità), ferma restando in ogni caso l'obbligatorietà della partecipazione alle iniziative di formazione relative al Codice Etico di Gruppo.

6.4. Comunicazione a terzi

I principi e i contenuti del Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

