

APULIA DISTRIBUZIONE S.R.L.

**Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001 n. 231**

SOMMARIO

PARTE GENERALE	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	5
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	5
1.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D. LGS. 231/2001	5
1.3 I CONCETTI DI “INTERESSE” E “VANTAGGIO”	6
1.4 I REATI PRESUPPOSTO.....	7
1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO	9
1.6 I DELITTI TENTATI	12
1.7 LE CONDOTTE ESIMENTI	12
1.8 LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ	13
1.9 LA RAPPRESENTANZA DELL’ENTE IN GIUDIZIO.....	14
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI APULIA DISTRIBUZIONE S.R.L.....	15
2.1 LA SOCIETÀ E LA STRUTTURA DI <i>GOVERNANCE</i>	15
2.2 IL MODELLO.....	16
2.2.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	16
2.2.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	17
2.2.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE	17
2.2.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO.....	18
2.2.5 L’AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	18
2.2.6 I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO.....	19
2.2.7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO	19
2.2.8 I DESTINATARI DEL MODELLO.....	20
2.2.9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE.....	20
2.2.10 INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO	21
3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.1 RUOLO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	21
3.2 CARATTERISTICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	22
3.3 INDIVIDUAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.4 DURATA DELL’INCARICO, REQUISITI, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA, SOSPENSIONE, REVOCA, CESSAZIONE DELLA CARICA, RINUNCIA AL MANDATO E SOSTITUZIONE DEL COMPONENTE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	23
3.5 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	26

3.6 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
3.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	29
3.8 FLUSSI INFORMATIVI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	29
4. LA DISCIPLINA IN MATERIA DI <i>WHISTLEBLOWING</i>	30
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.1 PREMESSA.....	32
5.2 SISTEMA DISCIPLINARE	32
5.3 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI	33
5.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI	35
5.5 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI.....	36
6. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLE VIOLAZIONI E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI....	36
6.1 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI.....	36
6.2 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI.....	38
6.3 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI	39
6.4 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
7. IL MODELLO E LE SOCIETÀ CONTROLLATE	39

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

APULIA DISTRIBUZIONE S.R.L.

PARTE GENERALE

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Apulia Distribuzione S.r.l. in data 23 febbraio 2026

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, per brevità, il **“D. Lgs. 231/2001”** o il **“Decreto”**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, l’**“Ente”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. 231/2001.

1.2 LE PERSONE SOGGETTE AL D. LGS. 231/2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- a) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo; di seguito, per brevità, i **“Soggetti Apicali”**);
- b) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i **“Soggetti Sottoposti”**).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l’Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro*

¹ L’art.1 del D. Lgs. 231/2001 ha delimitato l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero gli enti dotati di personalità giuridica e associazioni *“anche prive”* di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. *“enti pubblici economici”*);
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. *“società miste”*).

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

che, pur non essendo “dipendenti” dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori?”².

Difatti, l’indirizzo dottrinale prevalente è orientato ad estendere l’obbligatorietà del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, per brevità, il “**Modello**”) anche a figure di lavoratori esterni, diverse dai lavoratori subordinati e parasubordinati, tenuti ad eseguire un incarico sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È comunque opportuno ribadire che l’Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all’Ente.

1.3 I CONCETTI DI “INTERESSE” E “VANTAGGIO”

I concetti di “interesse” e “vantaggio” sono stati precisati dalla relazione di accompagnamento al D. Lgs. 231/2001 e confermati dalla costante giurisprudenza.

Tali concetti hanno due accezioni differenti e vanno valutati in due momenti diversi rispetto alla commissione dei reati previsti dal Decreto (di seguito, per brevità, i “**Reati Presupposto**”).

Difatti, la succitata relazione di accompagnamento attribuisce al concetto di interesse una valenza “soggettiva” e al concetto di vantaggio una valenza “oggettiva”.

In particolare:

- a) l’interesse esprime la direzione finalistica del reato e si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce. Per tale ragione, l’interesse viene valutato *ex ante*, ossia prima della commissione dell’illecito, con riferimento all’intenzione dell’agente;
- b) il vantaggio, invece, riguarda il beneficio concreto, anche non patrimoniale, ricevuto dall’Ente a seguito del reato commesso. Il vantaggio, dunque, viene valutato *ex post*, analizzando quali effetti e benefici il reato ha apportato all’Ente.

Con riguardo ai delitti colposi, ove l’applicazione dei criteri relativi all’interesse e al vantaggio presenta talune criticità, la giurisprudenza, elaborando il “criterio di compatibilità”, ha affermato il principio secondo cui la sussistenza dell’interesse e del vantaggio va valutata non in relazione all’evento, bensì alla condotta del soggetto agente che ha contribuito alla causazione dell’evento stesso. La responsabilità dell’Ente per delitti colposi, difatti, si ricollega alla colposa violazione delle norme cautelari da parte del

² Così testualmente, Circolare Assonime n. 68 del 19 novembre 2002.

loro autore, atteso che è da tale violazione che può derivare un vantaggio economicamente apprezzabile per l'Ente.

1.4 I REATI PRESUPPOSTO

Il Decreto, alla data del 20 febbraio 2026, richiama le seguenti categorie di reato:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24 *bis*);
- delitti di criminalità organizzata (articolo 24 *ter*);
- reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25 *bis*);
- delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25 *bis.1*);
- reati societari (articolo 25 *ter*);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (articolo 25 *quater*);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25 *quater.1*);
- delitti contro la personalità individuale (articolo 25 *quinquies*);
- reati di abuso di mercato (articolo 25 *sexies*);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25 *septies*);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25 *octies*);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25 *octies.1*);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (articolo 25 *octies.2*);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25 *novies*);
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25 *decies*);
- reati ambientali (articolo 25 *undecies*);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25 *duodecies*);
- reati di razzismo e xenofobia (articolo 25 *terdecies*);

- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25 *quaterdecies*);
- reati tributari (articolo 25 *quinqüesdecies*);
- reati di contrabbando (articolo 25 *sexiesdecies*);
- delitti contro il patrimonio culturale (articolo 25 *septiesdecies*);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (articolo 25 *duodecies*);
- delitti contro gli animali (articolo 25 *undecies*).

Nella costruzione del presente Modello, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta e delle aree potenzialmente soggette al rischio di commissione reato, sono state considerate rilevanti e quindi specificamente esaminate solo le categorie di reato di seguito elencate:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25);
- b) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (articolo 24 *bis*);
- c) delitti di criminalità organizzata (articolo 24 *ter*);
- d) reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25 *bis*);
- e) delitti contro l'industria e il commercio (articolo 25 *bis.1*);
- f) reati societari (articolo 25 *ter*);
- g) delitti contro la personalità individuale (articolo 25 *quinqües*);
- h) reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (articolo 25 *septies*);
- i) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25 *octies*);
- j) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies.1*);
- k) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25 *novies*);
- l) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25 *decies*);
- m) reati ambientali (articolo 25 *undecies*);
- n) delitto di impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25 *duodecies*);
- o) reati di razzismo e xenofobia (articolo 25 *terdecies*);
- p) reati tributari (articolo 25 *quinqüesdecies*);

- q) reati di contrabbando (articolo 25 *sexiesdecies*);
- r) delitti contro gli animali (articolo 25 *undevicies*).

1.5 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il D. Lgs. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli Enti destinatari della normativa:

- 1) la sanzione pecuniaria;
- 2) le sanzioni interdittive;
- 3) la confisca;
- 4) la pubblicazione della sentenza di condanna.

Sanzione pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del Decreto, rappresenta la sanzione principale di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio. Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto e alle condizioni economiche dell'Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote da irrogare (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,23 a un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*” (artt. 10 e 11, comma 2, del D. Lgs. 231/2001).

Come affermato al punto 5.1 della relazione di accompagnamento al Decreto, “*quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente*”.

L'art. 12 del D. Lgs 231/2001 annovera una serie di condizioni al verificarsi delle quali è collegata una riduzione della sanzione pecuniaria della metà (*"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; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità"*), 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"*) o dalla metà ai due terzi (*"nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma"*), *id est* i casi di riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà).

Sanzioni interdittive

Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano, congiuntamente alla sanzione pecuniaria, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

- 1) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- 2) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- 3) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- 4) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- 5) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13 del D. Lgs. 231/2001, ossia:

- *"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"*; ovvero
- *"in caso di reiterazione degli illeciti"*.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e la relativa durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza

indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14 del D. Lgs. 231/2001).

L’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive, potendosi applicare solamente *“quando l’irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata”* (art. 14, comma 4, del D. Lgs. 231/2001).

Un’ipotesi ostativa all’applicazione delle sanzioni interdittive è contemplata dall’art. 17 del D. Lgs. 231/2001 e viene integrata quando, ferma l’applicazione delle sanzioni pecuniarie (art. 12 del D. Lgs. 231/2001), prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- *“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”;*
- *“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”;*
- *“l’ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all’Ente dal Giudice in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro, quando:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell’Ente a norma della legge;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto e della necessaria proporzione tra l’entità del fatto e la sanzione che si ritiene possa essere applicata all’Ente in via definitiva.

Anche in questo caso, le misure cautelari possono essere sospese se l’Ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l’esclusione di sanzioni interdittive a norma dell’art. 17 (art. 49 del D. Lgs. 231/2001), ovvero revocate quando ricorrono le ipotesi di cui all’art. 17 (art. 50 del D. Lgs. 231/2001).

Confisca

Ai sensi dell’art. 19 del D. Lgs. 231/2001, la confisca del prezzo o del profitto si configura quale sanzione principale e obbligatoria: essa, infatti, è sempre disposta con la sentenza di condanna e ha ad oggetto il prezzo (*id est*, denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o il profitto (*id est*, utilità economica immediata ricavata) dal reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquistati dai terzi in buona fede.

Qualora non risulti possibile applicare il provvedimento ablativo sul prezzo o sul profitto del reato è consentito procedere su somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

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

1.6 I DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei Reati Presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/2001).

1.7 LE CONDOTTE ESIMENTI

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, che da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art. 6 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità qualora l'Ente stesso (inversione dell'onere della prova) dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, il Modello, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato a un organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In altri termini, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione

o vigilanza. Pertanto, il Pubblico Ministero ha l'onere di provare l'omessa direzione o vigilanza e il collegamento fra questa e il reato commesso.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli e i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.8 LE VICENDE MODIFICATIVE DELLA SOCIETÀ

Il Decreto prevede che, in caso di trasformazione della società, resti ferma la responsabilità della società trasformata per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, anche per incorporazione, la società che ne risulta risponde dei reati di cui si siano rese responsabili le società partecipanti alla fusione, nonché delle sanzioni pecuniarie e delle sanzioni interdittive che le verranno comminate per gli illeciti amministrativi dipendenti da tali reati.

In caso di scissione, occorre distinguere tra:

- 1) scissione parziale, in cui la società scissa risponde dei reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, in solido con le società beneficiarie, la cui responsabilità si aggiunge alla propria;
- 2) scissione totale, in cui la società o gli enti beneficiari della scissione rispondono, in solido tra loro, della sanzione pecuniaria per gli illeciti amministrativi commessi, anteriormente alla scissione, dalla società scissa.

In caso di scissione, sia totale che parziale, ciascuna società o Ente beneficiario della scissione risponde nei limiti del patrimonio netto ad essa trasferito.

La società o l'Ente cui sia stato trasferito, anche solo in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, risponde dell'obbligazione pecuniaria oltre detto limite, solo se necessario.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, si applicano ai soli Enti ai quali è rimasto (ipotesi riferibile alla sola scissione parziale) ovvero è stato trasferito (ipotesi riferibile a tutti i casi di scissione), anche soltanto in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

1.9 LA RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN GIUDIZIO

L'art. 39 del D. Lgs. 231/2001 attua, unitamente ai successivi articoli 40, 41, 42 e 43, quanto previsto dall'art. 11, lett. q), della Legge Delega 300/200, laddove il legislatore delegante richiedeva che venisse assicurata *“l'effettiva partecipazione e difesa degli enti nelle diverse fasi del procedimento penale”*, in attuazione dei principi del giusto processo di cui agli artt. 24 e 111 della Costituzione.

La disposizione in esame, al comma 1, recita testualmente che: *“l'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale”*. Siffatta previsione tipizza le inderogabili modalità di costituzione in giudizio della persona giuridica, consacrando il diritto dell'Ente di partecipare al procedimento attraverso il proprio rappresentante legale, ossia il soggetto al quale spetta la competenza a esternare la volontà dell'Ente e a compiere, di concerto con gli organi deliberativi della società, tutte le scelte strategiche e difensive.

Qualora l'Ente voglia costituirsi in giudizio dovrà provvedere, ai sensi del secondo comma della norma sopra citata, a depositare, presso la cancelleria dell'autorità giudiziaria procedente, una dichiarazione contenente, a pena di inammissibilità:

- 1) la denominazione dell'Ente e le generalità del proprio legale rappresentante;
- 2) il nome e il cognome del difensore e l'indicazione della procura;
- 3) la sottoscrizione del difensore;
- 4) la dichiarazione o l'elezione di domicilio.

Ne deriva che, ai fini di una valida costituzione in giudizio dell'Ente, diviene necessario che lo stesso declini in maniera compiuta i poteri di rappresentanza, prevedendo, altresì, con l'adozione del Modello, il soggetto deputato a effettuare la nomina fiduciaria del difensore nelle ipotesi di incompatibilità per conflitto di interessi stabilite *ex lege* dal legislatore.

Il Decreto, difatti, contempla espressamente un'ipotesi di incompatibilità del legale rappresentante dell'Ente. In particolare, pone una deroga alla partecipazione dell'Ente al procedimento penale attraverso il proprio rappresentante legale qualora *“questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

Il divieto *de quo* è funzionale a evitare un evidente e insanabile conflitto di interessi all'interno della struttura organizzativa della persona giuridica, potendo presumersi che le linee difensive dell'Ente e del proprio rappresentante legale vengano a collidere. Appare evidente, infatti, che il diritto di difesa della persona giuridica verrebbe totalmente disatteso qualora la rappresentanza nel processo del soggetto fosse affidata a una persona fisica portatrice di interessi in conflitto con quelli dell'Ente, sia da un punto di vista sostanziale, che processuale.

Sulla scorta di tale previsione normativa, Apulia Distribuzione S.r.l., con l'adozione del Modello, ha individuato nel Collegio Sindacale, quale organo di controllo, il soggetto deputato a conferire mandato al difensore di fiducia dell'Ente, qualora il rappresentante legale dell'Ente medesimo dovesse versare nella situazione di incompatibilità sopra descritta.

Ad ogni modo, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 40 del Decreto, qualora l'Ente non abbia provveduto a nominare un difensore di fiducia o ne sia rimasto privo, sarà assistito da un difensore di ufficio.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI APULIA DISTRIBUZIONE S.R.L.

2.1 LA SOCIETÀ E LA STRUTTURA DI *GOVERNANCE*

Apulia Distribuzione S.r.l. (di seguito, per brevità, “**Apulia**” o la “**Società**”), con sede legale a Rutigliano (BA), si occupa della grande distribuzione organizzata di merci alimentari. La Società, nel corso degli anni, ha centralizzato i processi di acquisto, stoccaggio e movimentazione interna ed esterna delle merci, investendo continuamente nelle migliori soluzioni tecnologiche e organizzative.

In particolare, la Società (i) svolge attività di commercio all'ingrosso e al dettaglio, (ii) funge da centro di distribuzione commerciale, rifornendo sia i punti vendita di proprietà, sia i punti vendita in *franchising* e (iii) esercita indirettamente, attraverso le partecipate, attività collegate a supermercati, ipermercati, ingrosso anche con la formula del *Cash & Carry*.

Inoltre, Apulia controlla direttamente le società elencate nell'allegato “Elenco delle imprese incluse nel consolidamento” dell'ultimo bilancio consolidato approvato (di seguito, per brevità, le “**Società Controllate**”).

La struttura di *governance* della Società è articolata secondo il modello tradizionale che - fermi i compiti dell'Assemblea - attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione, fulcro del sistema organizzativo, e le funzioni di controllo al Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione.

Conformemente alle previsioni statutarie, il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Amministratore Delegato, cui ha affidato la gestione della Società, nei limiti di legge, dello Statuto, nonché dei poteri conferiti agli altri consiglieri (Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione). Al Presidente del Consiglio di Amministrazione il Consiglio ha attribuito un ruolo centrale nel sistema dei controlli interni e ha previsto che svolga le sue funzioni statutarie di rappresentanza in condivisione con l'Amministratore Delegato. In particolare, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, oltre alla firma sociale e alla rappresentanza legale di fronte ai terzi ed in giudizio, è conferito il potere di promuovere azioni ed istanze giudiziarie ed amministrative in ogni grado di giurisdizione, nonché di rilasciare procure, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione. Apulia, in un'ottica di costante impegno nel rispetto delle leggi vigenti dello Stato, degli Stati in cui svolge la propria attività e dei principi etici di comune accettazione - come emerge dai principi fondamentali contenuti nel Codice Etico - ha ritenuto di adottare il presente Modello.

2.2 IL MODELLO

2.2.1 LE FINALITÀ DEL MODELLO

Il Modello elaborato da Apulia è da intendersi a integrazione e completamento del sistema dei controlli interni già esistente. Con l'adozione del Modello, Apulia si propone di perseguire le seguenti finalità:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività della Società;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Apulia e comunque nell'interesse o a vantaggio di essa e, in particolare, i soggetti impegnati nell'esecuzione delle c.d. "attività sensibili" consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni;
- confermare che Apulia non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività della Società.

2.2.2 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

Sulla scorta anche delle indicazioni desumibili dalle *best practices* di settore³, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- 1) analisi delle novità normative intervenute e relative ai Reati Presupposto modificati o introdotti *ex novo* all'interno del D. Lgs. 231/2001;
- 2) esame preliminare del contesto della Società attraverso l'analisi della documentazione rilevante e lo svolgimento di interviste con i *process owner* di Apulia informati sulla struttura e sulle attività svolte dalla stessa, al fine di “mappare” l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni, nonché i processi nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- 3) individuazione dei processi e delle attività “a rischio” o “strumentali” alla commissione dei Reati Presupposto operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto della Società (di seguito, per brevità, i “**Processi**” e le “**Attività sensibili**”);
- 4) redazione del “*risk assessment*”, volto a determinare per ogni Attività Sensibile il rischio residuo, tenendo conto dell'intensità del sistema di controllo adottato dalla Società al fine di prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- 5) redazione della “*gap analysis*”, al fine di valutare l'idoneità del sistema di controllo adottato dalla Società a prevenire la commissione dei Reati Presupposto modificati o introdotti *ex novo*, individuando le azioni di miglioramento finalizzate a sanare i *gap* eventualmente rilevati.

2.2.3 IL CONCETTO DI RISCHIO ACCETTABILE

Nella predisposizione del Modello non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. 231/2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e la qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente, è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero laddove le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello e i controlli adottati dalla Società.

³ Linee Guida emanate da Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, aggiornate a giugno 2021, e UNI 11961:2024 “Linee Guida per l'integrazione del sistema di gestione per la compliance UNI ISO 37301:2021 a supporto dei Modelli Organizzativi di Gestione e Controllo e degli Organismi di Vigilanza in conformità al D. Lgs. 231/2001”, pubblicata a dicembre 2024.

2.2.4 LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta da Apulia, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Il Modello è costituito da:

- una Parte Generale, che descrive (i) la disciplina generale *ex* D. Lgs. 231/2001, (ii) il modello di *business* e di *governance* della Società, (iii) le finalità, i destinatari del Modello e le modalità di diffusione e aggiornamento dello stesso, (iv) le attività di formazione, (v) le regole di composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e della reportistica da e verso tale Organismo, (vi) il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*) e (vii) il sistema disciplinare applicabile in caso di inosservanza delle regole richiamate dal Modello;
- una Parte Speciale, che illustra, in relazione a ciascuna fattispecie di reato, valutata come astrattamente rilevante per la Società ai sensi del Decreto, (i) i Processi e le Attività sensibili, (ii) le condotte vietate e i principi di comportamento che i destinatari sono tenuti a osservare e (iii) il sistema di controllo a presidio dei processi operativi.

2.2.5 L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello, al fine di renderlo costantemente aderente alle specifiche esigenze della Società e alla sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- 1) innovazioni normative;
- 2) violazioni del Modello e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- 3) modifiche della struttura organizzativa della Società;
- 4) fenomeni esterni imprevedibili (catastrofi naturali, emergenze sanitarie, altri eventi esogeni, etc.) da cui derivi la necessità di rafforzare ulteriormente il sistema di controllo a presidio dei rischi 231.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, è garantita:

- a) dal *Management* aziendale, vale a dire dai responsabili delle varie unità organizzative della Società;
- b) dall'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, l'“**OdV**”) nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole unità organizzative nelle aree a rischio.

In particolare, è responsabilità del *Management* aziendale, in collaborazione con l'OdV, trasmettere ai propri collaboratori consapevolezza in ordine alle situazioni a rischio-reato, nonché impartire direttive

circa le modalità operative di svolgimento dei compiti affidati, in coerenza con i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello e tenendo conto delle peculiarità del proprio ambito di attività.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello, nonché dei relativi allegati, potranno essere presentate dall'OdV all'Organo Amministrativo, sentite le competenti funzioni delle varie unità organizzative.

È facoltà dell'Organo Amministrativo apportare modifiche formali e non sostanziali, qualora esse si rendano necessarie nel tempo.

2.2.6 I DOCUMENTI CONNESSI AL MODELLO

Formano parte integrante e sostanziale del Modello:

- il Codice Etico;
- l'elenco delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001;
- il sistema di procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nello svolgimento delle Attività sensibili;
- il sistema delle procedure e dei controlli interni atto a garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del Modello;
- la Procedura *Whistleblowing*.

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

2.2.7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il Modello, in considerazione della realtà operativa di Apulia, rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione e informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti.

Tutto ciò affinché i destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei Reati Presupposto.

In ogni caso, i responsabili delle diverse unità organizzative ai vari livelli assicurano il recepimento dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello.

In particolare, il Modello è diffuso mediante una comunicazione formale ed è reso disponibile:

- a) ai dipendenti, ai collaboratori, ai responsabili e agli esponenti aziendali sulla *intranet* aziendale;

- b) ai fornitori, ai consulenti e, in generale, ai soggetti che intrattengono relazioni contrattuali con la Società, come individuati al paragrafo 2.2.10, sul sito istituzionale <https://www.apuliadistribuzione.com/>.

La comunicazione formale di diffusione prevede altresì la richiesta di sottoscrizione di una dichiarazione di presa visione e adesione ai principi del Modello adottato dalla Società.

2.2.8 I DESTINATARI DEL MODELLO

Devono ritenersi destinatari del Modello, e in quanto tali obbligati al rispetto delle prescrizioni ivi contenute:

- a) i Soggetti Apicali, quando svolgono, anche in via di mero fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale (a titolo esemplificativo, gli amministratori, i dirigenti e tutti coloro che di fatto esercitano tali funzioni);
- b) i Soggetti Sottoposti, ovverossia i lavoratori subordinati, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori della Società di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, inclusi quelli a progetto e in *stage*.

I destinatari, come sopra individuati (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”), sono tenuti all’osservanza di tutte le disposizioni contenute nel Modello, anche in adempimento ai doveri di correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

2.2.9 FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

È obiettivo di Apulia garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

La Società, difatti, ai fini dell’efficace attuazione del Modello, valorizza le competenze e le capacità di ciascun Destinatario anche mediante l’organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale. In particolare, la funzione Risorse Umane predispone, anche in base alle indicazioni dell’OdV, e realizza, previa autorizzazione dell’Organo Amministrativo e in collaborazione con l’OdV medesimo, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche ivi contenute. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei soggetti nella convinzione che un’efficace attuazione del Modello è altresì garantita da un’adeguata formazione dei suoi Destinatari.

I corsi di formazione (*e-learning*, corsi in aula ed eventuali moduli di approfondimento) sono obbligatori; la violazione di tale obbligo costituisce illecito disciplinare.

È compito dell'OdV promuovere e monitorare tutte le attività di formazione e informazione dei Destinatari che dovesse ritenere necessarie o opportune volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguata del Modello, al fine di accrescere i valori etici della Società.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, la Società si pone come obiettivo il costante miglioramento delle proprie prestazioni, adeguandosi tempestivamente alle vigenti normative in materia. In particolare, la Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo, anche attraverso la diffusione di una cultura improntata alla sicurezza e alla consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei propri dipendenti. La Società adotta le misure necessarie per la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, ivi incluse le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e di formazione.

2.2.10 INFORMAZIONE AI TERZI E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Apulia prevede altresì la diffusione del Modello a tutti coloro che intrattengono con la Società medesima rapporti professionali o contrattuali (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo:

- a) gli *outsourcers*;
- b) i consulenti;
- c) gli agenti;
- d) i fornitori/appaltatori;
- e) i *partner* commerciali;
- f) i *franchisee*.

In particolare, le unità organizzative di volta in volta coinvolte forniscono ai soggetti Terzi con cui entrano in contatto idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Apulia del Modello. A questo scopo, nei testi contrattuali rilevanti sono inserite specifiche clausole dirette a informare i Terzi dell'adozione del Modello e ad assicurare il rispetto dei principi ivi contenuti anche da parte loro; principi di cui i Terzi dichiarano di prendere visione e di conoscere il contenuto, nonché le conseguenze derivanti dal mancato rispetto degli stessi, con la sottoscrizione della relativa dichiarazione.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto, facendo dipendere l'esclusione della responsabilità diretta dell'Ente dall'adozione e dalla efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali dallo stesso considerati, ha previsto, *ex art. 6, comma 1, lett. b)*, del D.

Lgs. 231/2001, l'istituzione di un OdV interno all'Ente *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*, cui è assegnato il *“compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di curarne il relativo aggiornamento”*.

3.2 CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Secondo le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 (artt. 6 e 7), le caratteristiche dell'OdV, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- 1) autonomia decisionale e indipendenza;
- 2) professionalità;
- 3) continuità d'azione.

Autonomia decisionale e indipendenza

Dalla lettura del combinato disposto degli artt. 6, comma 1, lett. b), e 7, commi 3 e 4, del D. Lgs. 231/2001 si ricavano le caratteristiche di autonomia e indipendenza dell'OdV. In particolare, l'art. 6 stabilisce che l'OdV deve essere *“dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Quanto al requisito di indipendenza, seppur non espressamente indicato dal Decreto, esso si ricava dal principio di effettività del controllo: l'assenza di condizioni di “soggezione” nei confronti degli apici operativi della Società e il mancato svolgimento di funzioni operative sono condizioni necessarie per lo svolgimento di un controllo penetrante sull'efficace attuazione del Modello.

Pertanto, i requisiti di autonomia decisionale e di indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della propria attività e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente, così come stabilito dalle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una posizione paritetica all'organo dirigente, affinché possa esercitare anche su quest'ultimo un controllo effettivo, con libertà di autodeterminazione e azione, nonché un'autonomia decisionale nell'espletamento delle proprie funzioni di ispezione, di accesso alle informazioni, di controllo, di consultazione e di proposta. Ai fini dell'indipendenza è indispensabile che le scelte dell'OdV sull'effettività, sull'operatività e sull'adeguamento delle prescrizioni che costituiscono il Modello siano insindacabili.

Per assicurare l'effettiva sussistenza di tali requisiti, è altresì opportuno che i componenti dell'OdV posseggano requisiti soggettivi formali, quali l'assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi dirigenti e con il vertice aziendale.

Professionalità

L'OdV deve possedere le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, ovvero competenze in attività ispettive e consulenziali, nonché la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati. È inoltre auspicabile che i componenti dell'OdV posseggano competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.

Continuità d'azione

L'OdV deve (i) svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine e (ii) essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

3.3 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001, la Società identifica l'OdV in un organismo collegiale a composizione mista, che riferisce agli organi dirigenti.

L'OdV è nominato dall'Organo Amministrativo competente all'adozione del Modello.

L'OdV è dotato di un regolamento interno, dallo stesso approvato, che ne descrive la composizione, il funzionamento, i compiti e le scadenze temporali relative allo svolgimento delle proprie attività.

3.4 DURATA DELL'INCARICO, REQUISITI, CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA, SOSPENSIONE, REVOCA, CESSAZIONE DELLA CARICA, RINUNCIA AL MANDATO E SOSTITUZIONE DEL COMPONENTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV resta in carica per tre anni ed è rieleggibile.

L'incarico è assunto a titolo oneroso e l'importo è stabilito dall'Organo Amministrativo.

I componenti dell'OdV possono ricoprire funzioni o cariche all'interno della Società, purché queste non comportino a titolo individuale poteri gestionali incompatibili con l'esercizio delle funzioni dell'OdV.

I componenti dell'OdV, oltre alle caratteristiche di cui sopra - autonomia decisionale e indipendenza, professionalità e continuità d'azione - devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- capacità di svolgere l'incarico, ossia non essere interdetti, inabilitati, falliti, condannati a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o la sospensione ad esercitare uffici direttivi delle imprese nonché l'incapacità a contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- onorabilità, ossia:
 - godere il pieno esercizio dei diritti civili, essere di condotta irrepreensibile, non aver riportato condanne, anche non passate in giudicato, o pene accessorie per uno dei Reati Presupposto;

- non essere coinvolti in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei Reati Presupposto;
- non essere coinvolti in un procedimento, penale o civile, connesso a un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa di cui al D. Lgs. 231/2001;
- non essere stato condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ a una pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria e assicurativa e dalle norme in materia tributaria e di strumenti di pagamento;
 - ✓ alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 - ✓ alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - ✓ alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un qualunque delitto non colposo;
 - ✓ per un reato che importi e abbia importato la condanna a una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- non essere stati sottoposti con provvedimento definitivo alle misure di prevenzione della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza e dell'obbligo di soggiorno nel comune di residenza o di dimora abituale previste dalle disposizioni di legge contro la mafia;
- non essere incorsi nelle sanzioni amministrative accessorie della perdita temporanea dei requisiti di onorabilità e dell'incapacità temporanea ad assumere incarichi di amministrazione, direzione e controllo, previste dall'art. 187 *quater* del D. Lgs. 58/1998.

I candidati alla carica di componente dell'OdV debbono dichiarare di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate nel presente paragrafo, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, la ricorrenza e la permanenza dei requisiti per i componenti dell'OdV verranno di volta in volta accertate dall'Organo Amministrativo in sede di nomina e saranno verificate dal medesimo organo per tutto il periodo in cui i componenti dell'OdV rimarranno in carica (es. attraverso una periodica dichiarazione da parte di questi ultimi).

Non possono essere nominati alla carica di componente dell'OdV coloro i quali abbiano subito la condanna per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, fermo restando il rispetto degli altri requisiti.

In particolare, i componenti dell'OdV decadono dalla carica in caso di:

- perdita dei requisiti sopra elencati successivamente alla nomina o quando, comunque, si accerti che ne erano privi all'atto della nomina;
- mancata partecipazione a due o più riunioni dell'OdV, anche non consecutive, senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'OdV:

- la condanna con sentenza non definitiva, anche se con pena applicata su richiesta o condizionalmente sospesa, per uno dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o altri reati comunque incidenti sulla professionalità;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza o dell'obbligo di soggiorno nel comune di residenza o di dimora abituale.

L'Organo Amministrativo, mediante apposita delibera, può revocare i componenti dell'OdV solamente qualora ricorra un giustificato motivo, ossia:

- inadempienza o inattività circa le proprie mansioni di vigilanza e controllo, tanto più se essa sia causa dell'irrogazione di sanzioni interdittive nei confronti della Società;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- inadempimento degli obblighi di informazione, laddove vengano riscontrate violazioni del Modello;
- allorché il componente sia coniuge, parente o affine entro il II grado;
- allorché il componente sia titolare, direttamente o indirettamente, di quote sociali nella Società, tali da comprometterne l'indipendenza;
- in caso di condanna definitiva, anche se con pena applicata su richiesta, per fatti connessi allo svolgimento dell'incarico o per fatti, comunque, incidenti sulla professionalità;
- qualora intervenga dichiarazione di interdizione, inabilitazione, fallimento ovvero condanna che comporti l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese, nonché l'incapacità a contrattare con la Pubblica Amministrazione.

Prima della scadenza del periodo di nomina, il componente dell'OdV cessa comunque dal suo ufficio per:

- decadenza;
- rinuncia all'incarico da comunicarsi per iscritto all'Organo Amministrativo;
- sopravvenienza di una causa di ineleggibilità e/o incompatibilità;
- morte o sopravvenuta incapacità.

La rinuncia al mandato da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento, dandone comunicazione per iscritto all'Organo Amministrativo, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

In caso di decadenza, revoca, rinuncia o sopravvenuta ineleggibilità/incompatibilità/incapacità del Presidente, a questo subentra il membro effettivo più anziano, che rimarrà in carica sino alla data in cui l'Organo Amministrativo delibererà la nomina del nuovo Presidente. Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi dovesse configurarsi a carico di tutti i componenti dell'OdV, il componente che per ultimo ha dato notizia dell'intervenuta causa di decadenza e/o sostituzione permane in carica *ad interim* e fino ad integrazione dei componenti dotati dei necessari requisiti.

3.5 FUNZIONI, COMPITI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto, la funzione dell'OdV consiste, in generale, nel vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e nel curarne l'aggiornamento.

In particolare, l'OdV è normativamente preposto ad esercitare le seguenti funzioni:

- promuovere la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello implementato, con particolare riferimento ai comportamenti dei Soggetti Apicali;
- verificare periodicamente l'adeguatezza del Modello a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- curare il continuo aggiornamento del Modello, mediante proposte di adattamento e modifica dello stesso all'Organo Amministrativo, qualora ricorra una delle seguenti circostanze:
 - variazioni dell'attività in concomitanza ad eventi straordinari di gestione;
 - necessità di approfondimenti in riferimento all'insorgenza o all'aumento di un determinato rischio – reato;
 - individuazione di aree scoperte, malfunzionamenti o violazioni comportamentali;
 - realizzazione di un Reato Presupposto;
 - novazioni legislative del D. Lgs. 231/2001 o normative ad esso collegate;
 - modifiche del Codice Etico e modifiche statutarie della Società, dell'assetto organizzativo o della propria *governance*.
- monitorare regolarmente l'attuazione e la funzionalità delle strategie di controllo e di gestione del rischio implementate;
- garantire la congrua ed effettiva applicazione delle procedure sanzionatorie previste dal Modello.

Nell'ambito dell'attività di vigilanza e controllo di cui sopra, l'OdV provvederà ai seguenti adempimenti:

- verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico, del Modello e delle procedure ivi previste tramite *audit* di verifica;
- contribuire alla predisposizione dei piani di formazione e monitorare l'adempimento degli obblighi formativi;
- istituire specifici canali informativi dedicati, diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione ricevuta o raccolta rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- trasmettere tempestivamente all'organo dirigente ogni significativa informazione rilevante ai fini del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV;
- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva redigere verbale il cui contenuto è riportato in apposito libro;
- 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;
- assicurare che nei confronti degli autori di violazioni alle prescrizioni del Modello vengano assunti adeguati provvedimenti disciplinari, proponendo alle funzioni competenti - ove lo si ritenga necessario - l'applicazione di specifiche sanzioni in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare;
- trasmettere con periodicità almeno annuale all'Organo Amministrativo una relazione in ordine alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute e alle sanzioni disciplinari (connesse con comportamenti rilevanti ai fini di cui al Decreto) eventualmente irrogate dai soggetti competenti, ai necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello e al loro stato di realizzazione.

Ai fini dell'esercizio delle funzioni e dell'espletamento degli adempimenti di cui ai paragrafi precedenti, all'OdV sono attribuiti poteri di autoregolamentazione e poteri ispettivi.

Quanto ai primi, essi sono esercitati dall'OdV in ordine a:

- frequenza, convocazione e tenuta delle riunioni;
- modalità di deliberazione e verbalizzazione;
- coordinamento con gli altri organi sociali;
- modalità di acquisizione e di gestione delle informazioni da e verso ogni livello aziendale;
- esercizio delle funzioni ispettive;
- attivazione delle procedure disciplinari, qualora vi siano violazioni del Modello.

Quanto ai poteri ispettivi, essi sono inerenti a:

- verifiche periodiche sulla regolarità formale dei *report* previsti nelle procedure e della documentazione di supporto trasmessa;
- verifiche periodiche su alcune operazioni che superino un determinato valore economico di spesa, soprattutto se concernenti rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- verifiche obbligatorie su alcune operazioni e processi societari particolarmente significativi;
- verifiche a campione sui processi operativi allo scopo di accertare eventuali comportamenti aziendali non conformi alle prescrizioni vigenti;
- verifiche a campione sulla corretta tenuta delle scritture contabili e dei bilanci;
- intervento immediato in caso di accertamenti o ispezioni dell'autorità pubblica, giudiziaria o amministrativa;
- adempimento degli obblighi di informazione e formazione;
- accesso a qualunque tipo di documentazione aziendale, nel rispetto della *privacy*, anche mediante specifiche richieste ai responsabili delle varie unità organizzative interessate.

3.6 RISORSE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire all'OdV piena autonomia e indipendenza nell'espletamento delle proprie funzioni, è assegnato allo stesso un *budget*, che viene deliberato annualmente dall'Organo Amministrativo, su proposta dell'OdV medesimo. È altresì facoltà dell'OdV, in caso di necessità, farsi assegnare ulteriori risorse, previa richiesta scritta e motivata.

L'OdV, per lo svolgimento dei compiti affidati, potrà avvalersi, di volta in volta, della collaborazione di altre risorse della Società, allorché le attività di vigilanza richiedano profili professionali con competenze specifiche: in questo caso, tutte le risorse impiegate, pur continuando a riportare al proprio referente gerarchico, avranno dipendenza funzionale dall'OdV e ad esso risponderanno per le attività assegnate.

Inoltre, l'OdV, nell'espletamento dei compiti e sotto la propria diretta direzione e sorveglianza, potrà avvalersi dell'apporto tecnico di consulenti e professionisti esterni, i quali renderanno i pareri richiesti nel rispetto del *budget* e delle disponibilità finanziarie dell'OdV.

In ogni caso, l'OdV dovrà informare senza ritardo l'Organo Amministrativo della necessità di impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impegno di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti.

L'attività dell'OdV deve essere adeguatamente remunerata. Il compenso spettante all'OdV è stabilito e assegnato dall'Organo Amministrativo all'atto della nomina.

3.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi informativi rappresentano una componente essenziale di un sistema di controllo interno in chiave di prevenzione della commissione dei Reati Presupposto in quanto utili per conoscere e gestire tempestivamente i rischi connessi allo svolgimento della propria attività. Senza un sistema informativo efficiente, che consenta alla Società di conoscere (e anticipare) tali rischi, non è possibile impostare azioni di risposta e attività di controllo.

Il tema dei flussi informativi trova una regolamentazione nell'art. 6, comma 2, lett. d), del D. Lgs. 231/2001, il quale dispone che il Modello debba *“prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

L'OdV, dunque, grazie ai flussi informativi opportunamente strutturati, viene a conoscenza delle vicende della Società sotto profili rilevanti in termini di *compliance*: il novero delle informazioni non comprende difatti soltanto quelle di natura economico-finanziaria, ma anche, ad esempio, informazioni relative all'attività svolta dalla Società o alla emanazione di norme e regolamenti che potrebbero avere impatto sull'attività medesima.

L'informativa deve essere: (i) idonea a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato (capacità segnaletica); (ii) attendibile, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto; (iii) aggiornata, poiché le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione.

In conformità al dettato normativo, la Società ha provveduto a istituire un sistema di flussi informativi verso l'OdV, allo scopo di consentire lo svolgimento effettivo ed efficace dei compiti di vigilanza e di controllo ai quali detto Organismo è preposto; flussi per la cui completezza si rimanda alla *“Procedura di gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza”*, che individua le funzioni aziendali responsabili di informare periodicamente l'OdV, la periodicità dei flussi e il loro oggetto.

In particolare, le comunicazioni indirizzate all'OdV dovranno essere inviate all'indirizzo [mail: odv@apuliadistribuzione.com](mailto:odv@apuliadistribuzione.com).

Resta fermo che l'OdV può richiedere informazioni ai responsabili delle competenti funzioni aziendali competenti e pianificare, adottando un approccio *risk based*, cicli di incontri con gli stessi, al fine di essere informato su tematiche rilevanti per lo svolgimento delle attività di propria competenza.

3.8 FLUSSI INFORMATIVI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Oltre a quanto previsto al paragrafo precedente, sono altresì garantiti costanti flussi informativi da parte dello stesso OdV nei confronti degli organi dirigenti della Società.

In particolare, l'OdV è tenuto a informare periodicamente l'Organo Amministrativo in ordine all'attività di vigilanza svolta e alle sue risultanze; informativa per la cui completezza si rimanda al “*Regolamento interno per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza*”.

4. LA DISCIPLINA IN MATERIA DI **WHISTLEBLOWING**

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 “*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*” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, volta a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni illeciti – all'interno di enti pubblici e privati – in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia.

Nello specifico, il D. Lgs. n. 24 del 2023 (di seguito, per brevità, il “**Decreto Whistleblowing**”), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di *Whistleblowing*, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

L'obiettivo della direttiva europea è stato quello di stabilire norme minime comuni al fine di garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione che all'esterno.

Nello specifico, il Decreto *Whistleblowing* ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001⁴, statuendo al comma 2 *bis* che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono prevedere appositi canali di segnalazione interna, nonché un regime di protezione del segnalante volto a impedire eventuali condotte ritorsive da parte del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le modifiche di maggior rilievo hanno riguardato: i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti; ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione; iii) la maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interna) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; iv) l'introduzione di un canale esterno affidato all'ANAC, anche per il settore privato⁵; v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle violazioni,

⁴ Il D. Lgs n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6, comma 2 *bis*, D. Lgs. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2 *ter* e 2 *quater* dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 170/2017.

⁵ Oltre alle segnalazioni c.d. “interne”, viene stabilita, anche per i soggetti privati, la possibilità di rivolgere segnalazioni all'ANAC (c.d. “esterne”) in determinati casi: 1) quando non previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme; 2) quando sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo; 3) quando il segnalante ha fondati motivi di

al ricorrere di determinate condizioni⁶; vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina.

Infine, è stato ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, i soggetti terzi e i soggetti giuridici connessi al segnalante.

Pertanto, in ottica di *compliance* alla normativa introdotta, si rimanda alla Procedura *Whistleblowing*, con cui Apulia mette a disposizione strumenti per effettuare le segnalazioni, idonei a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Nel caso in cui un soggetto abbia il ragionevole sospetto che si sia verificata o che possa verificarsi una violazione del D. Lgs. 231/2001 e del Modello, nonché una violazione del diritto dell'Unione Europea e della normativa nazionale di recepimento, lo segnala prontamente al Gestore delle Segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere presentate mediante la piattaforma *online* dedicata e accessibile dal sito *internet* della Società <https://www.apuliadistribuzione.com/>, con le modalità meglio specificate nella Procedura *Whistleblowing*, cui si rimanda.

Le segnalazioni possono essere altresì presentate oralmente, mediante una richiesta di incontro di persona con il Gestore delle Segnalazioni; incontro che verrà fissato entro un termine ragionevole.

Apulia garantisce la piena riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti gli altri elementi della segnalazione (inclusa la documentazione ad essa allegata nella misura in cui il suo disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante). Non sarà tollerata alcuna misura ritorsiva verso il segnalante o persone a lui/lei vicine.

La Società adotta provvedimenti disciplinari nei confronti di coloro che violano quanto descritto nella Procedura *Whistleblowing*. Nello specifico, in conformità all'art. 21 del Decreto *Whistleblowing*, si applicano le sanzioni di cui ai successivi paragrafi 5.3, 5.4 e 5.5 qualora:

- sia accertata la commissione di una ritorsione;
- sia accertato che la Segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- sia accertata la violazione dell'obbligo di riservatezza;

ritenere che se effettuasse la segnalazione correrebbe il rischio di possibili ritorsioni; 4) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

⁶ Viene stabilita anche la possibilità di tutelare colui che segnala attraverso "divulgazioni pubbliche", purché vengano rispettate determinate condizioni (abbia prima segnalato internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi, oppure abbia fondati motivi di ritenere che possa esservi un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse).

- si accerti che le funzioni o gli organi incaricati della gestione delle segnalazioni non abbiano svolto le attività di verifica e di analisi delle stesse in conformità alle disposizioni del Decreto *Whistleblowing*;
- sia accertata l'infondatezza della segnalazione per dolo o colpa grave.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 PREMESSA

L'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto - facendo dipendere l'esclusione della responsabilità diretta dell'Ente dall'adozione e dalla efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali indicati nel Decreto stesso - ha previsto l'introduzione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, che diviene quindi necessaria parte integrante del Modello complessivamente considerato.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello ai fini dell'applicabilità alla Società dell'“esimente” prevista dalla citata disposizione di legge.

5.2 SISTEMA DISCIPLINARE

Le violazioni delle disposizioni contenute all'interno del Modello, delle procedure - che costituiscono parte integrante del Modello stesso - e del Codice Etico ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, di conseguenza, comportano l'irrogazione di sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

A norma del sistema disciplinare adottato dalla Società, costituiscono condotte passibili di sanzione non solamente le azioni e i comportamenti (commissivi e/o omissivi) posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico, bensì anche quelle condotte, finanche omissive, contrarie alle indicazioni e/o prescrizioni provenienti dall'OdV.

La gravità della violazione commessa andrà valutata, ai fini dell'irrogazione della sanzione, secondo i principi costituzionali di legalità e proporzionalità, sulla base dei seguenti criteri:

- a) rilevanza degli obblighi violati;
- b) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, grave o lieve, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- c) danno potenziale o effettivo derivante o derivato ad Apulia, anche in relazione alla eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- d) livello di responsabilità e autonomia gerarchica dell'autore della violazione;

- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo ai casi di recidiva e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio di analoga natura, così come alla condotta tenuta per rimuovere le conseguenze negative dei comportamenti sanzionati.

Di seguito, si individua un elenco esemplificativo di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1. inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività che non rientrano nelle “attività/processi a rischio” ovvero connesse, in qualunque modo, ad attività/processi cd. “strumentali”;
2. inosservanza non grave del Modello e/o del Codice Etico in relazione ad attività connesse, in qualunque modo, ai “processi a rischio”;
3. inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora la violazione sia diretta in modo non equivoco al compimento di un Reato Presupposto di cui al Decreto;
4. grave inosservanza del Modello e/o del Codice Etico, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare una delle fattispecie previste dai Reati Presupposto di cui al Decreto, tale da comportare l'esposizione della Società al rischio di responsabilità *ex* D. Lgs. 231/2001.

Le omissioni relative ad obblighi di controllo e/o di informativa (quest'ultima anche nei confronti dell'OdV) costituiscono altrettante violazioni rilevanti del Modello e/o del Codice Etico, di gravità corrispondente a quella della infrazione sulla quale si omette il controllo e/o l'informativa (da valutarsi secondo la graduazione di cui sopra).

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti della Società degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale e integrante.

Resta salva la facoltà per la Società, qualora ne ricorrano i presupposti, di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti posti in essere in violazione del Modello e/o del Codice Etico.

5.3 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

La previsione di sanzioni nei confronti di chi riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o esercita, anche di fatto, poteri di gestione e controllo della stessa merita autonoma considerazione in seno al sistema disciplinare.

Il diverso tipo di attività svolta dai Soggetti Apicali si riflette sul diverso tipo di infrazioni ipotizzabili e, conseguentemente, di sanzioni loro applicabili.

Tra le sanzioni disciplinari applicabili nei confronti dei Soggetti Apicali possono ipotizzarsi:

- 1) richiamo scritto;
- 2) sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione;
- 3) revoca dell'incarico.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di uno o più degli amministratori, il sistema disciplinare si integrerà con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario, quali le azioni di responsabilità. Le sanzioni disciplinari si applicheranno anche laddove uno o più degli amministratori, per imperizia o negligenza, abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello e/o del Codice Etico o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, del Modello e/o del Codice Etico.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, il sistema disciplinare si integrerà con gli strumenti previsti dal codice civile. Le sanzioni disciplinari si applicheranno anche laddove uno o più dei componenti del Collegio Sindacale, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello e/o del Codice Etico o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di soggetti che rivestono funzioni dirigenziali, le sanzioni disciplinari da adottare saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare, anche alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali e, comunque, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. di riferimento. Le sanzioni disciplinari si applicheranno anche laddove i soggetti che rivestono funzioni dirigenziali, per imperizia o negligenza, abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello e/o del Codice Etico o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura dell'incarico, sul rispetto, da parte del personale da loro dipendente, del Modello e/o del Codice Etico.

Qualora venga irrogata una sanzione disciplinare a un soggetto munito anche di poteri, potrà essere applicata anche l'ulteriore misura consistente nella revoca della procura e/o della delega.

5.4 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte dei Soggetti Sottoposti, occorrerà distinguere a seconda che la violazione sia posta in essere dal lavoratore autonomo o dal lavoratore subordinato.

Con riferimento ai lavoratori autonomi, connotati dalla mancata sottoposizione al potere disciplinare, le violazioni, a seconda dei casi, potranno comportare la risoluzione del contratto ovvero il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tali violazioni alla Società.

Per quanto riguarda i lavoratori subordinati, è necessario coordinare le previsioni del D. Lgs. 231/2001 con il tessuto normativo di fonte legislativa, giurisprudenziale e contrattuale che caratterizza il potere disciplinare del datore di lavoro, a partire dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970), da cui deriva il principio di tipicità sia delle violazioni che delle sanzioni.

Difatti, con riguardo ai lavoratori subordinati, il sistema disciplinare tiene conto, oltre alle prescrizioni di cui all'art. 7 sopra menzionato, della specifica disciplina posta dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

Al principio di tipicità si accompagna l'onere di dare un'adeguata pubblicità preventiva alle norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e alle procedure di contestazione delle stesse *“mediante affissione in luogo accessibile a tutti”*, così come previsto dall'art. 7, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori.

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello e/o nel Codice Etico da parte di un lavoratore subordinato, i provvedimenti disciplinari irrogabili, in ordine crescente di gravità, consistono, a mero titolo esemplificativo e fatto salvo quanto in ogni caso previsto nel C.C.N.L. di riferimento, in:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa di importo variabile fino a un massimo di 3 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento.

Il richiamo verbale e il richiamo scritto verranno applicati per le violazioni di minor rilievo, mentre la multa, la sospensione e il licenziamento per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo il principio di proporzionalità, da valutarsi caso per caso.

5.5 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI

Al fine di rafforzare l'osservanza di quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei Terzi con i quali la Società intrattiene rapporti professionali o contrattuali, il sistema disciplinare deve dotarsi di altrettante misure specifiche, che tengano altresì conto della estraneità di tali soggetti all'attività della Società.

Tra le sanzioni disciplinari applicabili nei confronti dei Terzi possono ipotizzarsi:

- 1) diffida al puntuale rispetto del Modello;
- 2) applicazione di una penale;
- 3) risoluzione del contratto.

In particolare, l'applicazione delle sanzioni sopra richiamate sarà legittimata dal contenuto delle specifiche clausole di volta in volta inserite nei relativi contratti; clausole altresì volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D. Lgs. 231/2001, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite nel Modello e nel Codice Etico adottati dalla Società.

6. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLE VIOLAZIONI E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento di contestazione della violazione prende avvio per iniziativa degli organi sociali competenti.

A tal fine, l'OdV, qualora riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nell'espletamento della propria funzione, elementi sintomatici di una possibile violazione del Modello e/o del Codice Etico, ha l'onere di attivarsi al fine di porre in essere tutti gli accertamenti e i controlli necessari e opportuni.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'OdV provvede alla concreta valutazione degli elementi in suo possesso, al fine di accertare con ragionevole fondamento l'esistenza di una violazione del Modello e/o del Codice Etico.

6.1 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più degli amministratori, l'OdV informerà tempestivamente il Collegio Sindacale e quest'ultimo l'Assemblea dei Soci che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea dei Soci, può essere invitato a partecipare anche l'OdV; durante l'adunanza vengono disposti l'audizione dell'amministratore/amministratori ai quali è contestata la violazione, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

All'esito, l'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale, delibererà una delle sanzioni sopra indicate e comunicherà la decisione assunta.

Resta salva l'esperibilità dell'azione sociale di responsabilità eventualmente promossa contro gli amministratori dai competenti organi sociali, ai sensi dell'art. 2393 c.c.

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di uno o più dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV informerà tempestivamente l'Organo Amministrativo che provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni del caso.

I provvedimenti dell'Assemblea dei Soci saranno comunicati all'Organo Amministrativo che provvederà, a sua volta, alla comunicazione della decisione agli interessati.

Resta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'organo di controllo con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione della normativa di cui al codice civile.

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di soggetti che rivestono funzioni dirigenziali, l'OdV trasmetterà tempestivamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale una relazione contenente:

- 1) la descrizione della condotta constatata;
- 2) l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- 3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- 4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- 5) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo Amministrativo convoca il soggetto interessato mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- 1) l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione;
- 2) l'avviso della data di convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in tale sede, eventuali osservazioni, sia scritte che orali.

In occasione della convocazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione del soggetto interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione del soggetto interessato, l'Organo Amministrativo si pronuncerà in ordine alla determinazione e alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere comunicato per iscritto al soggetto interessato, a cura dell'Organo Amministrativo, entro 10 giorni dalla determinazione della sanzione, che curerà, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente all'OdV.

6.2 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI SOTTOPOSTI

L'OdV, ogni qualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un Soggetto Sottoposto, idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, ne darà tempestiva comunicazione all'Organo Amministrativo, allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto delle modalità e degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, secondo le prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché dalla contrattazione collettiva di settore e aziendale.

In ogni caso, l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- 1) la descrizione della condotta constatata;
- 2) l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- 3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- 4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- 5) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo Amministrativo convoca il soggetto interessato mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- 1) l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione;
- 2) l'avviso della data di convocazione, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in tale sede, eventuali osservazioni, sia scritte che orali.

A seguito delle eventuali osservazioni del soggetto interessato, l'Organo Amministrativo si pronuncerà in ordine alla determinazione e applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

L'Organo Amministrativo cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore e aziendale.

Il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere comunicato per iscritto al soggetto interessato entro 10 giorni dalla determinazione della sanzione; il provvedimento adottato dovrà essere motivato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro e non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni da parte del soggetto interessato.

Se non è stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal soggetto interessato si intenderanno accolte o, comunque, non si terrà conto della contestazione.

Il soggetto interessato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Le sanzioni sopra riportate possono essere impugnate nel rispetto della vigente normativa.

6.3 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI

L'OdV, qualora riscontri la violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte di un Terzo, trasmetterà all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- 1) la descrizione della condotta constatata;
- 2) l'indicazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico che risultano essere state violate;
- 3) gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- 4) gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- 5) una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo Amministrativo si pronuncerà in ordine alla determinazione e alla concreta applicazione della misura, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato per iscritto al Terzo interessato.

L'OdV, cui è inviata la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

L'OdV verificherà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, nei contratti, anche di *franchising*, e negli accordi di *partnership* di clausole contrattuali volte a ottenere l'impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico.

6.4 IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del Modello e/o del Codice Etico da parte dell'OdV, l'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le opportune iniziative in base alla gravità dell'accaduto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento sanzionato derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte dell'autorità delle sanzioni a carico della Società previste dal D. Lgs. 231/2001.

7. IL MODELLO E LE SOCIETÀ CONTROLLATE

Nell'ottica di un equilibrato bilanciamento tra l'esercizio dei poteri e doveri di direzione e coordinamento spettanti ad Apulia e il principio di autonomia operativa e gestionale delle Società Controllate, Apulia

promuove l'adozione e l'efficace attuazione, da parte di tutte le Società Controllate, di sistemi idonei alla prevenzione del rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001. In tale contesto, la Società sensibilizza ciascuna Società Controllata sull'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno costantemente aggiornato e strutturato in modo da prevenire la commissione di condotte illecite da parte dei propri esponenti, siano essi Apicali, Sottoposti o altri soggetti operanti nell'interesse della Società Controllata stessa.

Nell'ambito della propria autonomia, le Società Controllate sono responsabili dell'adozione e dell'attuazione dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo. È comunque necessario che, nella gestione delle attività esposte a rischio di reato, le Società Controllate adottino e attuino principi e presidi di controllo coerenti con quelli previsti nel Modello di Apulia, opportunamente adattati alle specificità operative e organizzative di ciascuna realtà.

A tal fine, il Modello è diffuso mediante una comunicazione formale ed è reso disponibile sul sito istituzionale <https://www.apuliadistribuzione.com/>.