

**PADOVA HALL S.P.A.**

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

**Ex D.Lgs. 231/01**

**PARTE GENERALE**

*Adottato dal Consiglio di amministrazione del 06/09/2021*

## INDICE

<b>1</b>	<b>Note introduttive</b>	<b>3</b>
1.1	La normativa di riferimento.	3
1.2	Esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.	5
<b>2</b>	<b>Definizioni.</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Il modello di Padova Hall s.p.a.</b>	<b>9</b>
3.1	La costruzione del modello e la sua struttura.	12
<b>4</b>	<b>Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico.</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Organismo di Vigilanza (OdV)</b>	<b>17</b>
5.1	Composizione dell'OdV	17
5.2	Funzioni e poteri dell'OdV	19
5.3	Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.	21
<b>6</b>	<b>Flussi informativi</b>	<b>22</b>
6.1	Flussi informativi verso l'OdV	22
<b>7</b>	<b>Piano di formazione e informazione</b>	<b>24</b>
7.1	Selezione e formazione del personale.	24
7.2	Selezione dei Collaboratori Esterni e informativa.	25
<b>8</b>	<b>Sistema disciplinare</b>	<b>25</b>
8.1	Sistema disciplinare per i dipendenti.	27
<b>9</b>	<b>Altre misure di tutela e sanzione in caso di mancata osservanza del Modello.</b>	<b>28</b>
9.1	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci.	28
9.2	Misure nei confronti dei Collaboratori esterni.	28

## **1. Note introduttive**

### **1.1 La normativa di riferimento.**

In data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della L. 29 settembre 2000 n. 300, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo (di seguito Decreto), dal titolo: *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

Il legislatore, con la sua adozione, ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità (formalmente qualificata come amministrativa, ma sostanzialmente più vicina quella penale; la giurisprudenza è ormai concorde nel considerarla come un *“tertium genus”* con un regime suo proprio) a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per alcuni reati – appartenenti ad un catalogo predeterminato dal legislatore (i c.d. reati presupposto) - commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi: i) da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (*c.d. soggetti in*

*posizione apicale*); ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti sopraindicati (c.d. *soggetti subordinati*).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto illecito e mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione dello stesso per mezzo dell'applicazione di una sanzione pecuniaria alla quale possono aggiungersi – nei casi più gravi – misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, la confisca, anche per equivalente, del prezzo e del profitto del reato.

La responsabilità prevista dal decreto si aggiunge dunque a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, rispondendo l'Ente di un autonomo illecito riconducibile ad una carenza organizzativa tale da rendere possibile la commissione del reato al suo interno. Il Legislatore ha cioè delineato un sistema definito come di responsabilità da colpa organizzativa, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi alla struttura aziendale (cfr. Linee Guida Confindustria per la costituzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e aggiornate nel dicembre 2018 con documento comune a firma Confindustria, Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti, A.B.I. E C.N.F.).

Quanto alla tipologia di reati che configurano il suddetto regime di

responsabilità amministrativa a carico degli Enti, ampliato nel corso degli anni rispetto al testo originario del Decreto, con Legge 3 agosto 2007, n. 123 sono stati inseriti nell'elenco i reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

### ***1.2 Esonero della responsabilità amministrativa dell'Ente.***

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono le condizioni di esonero della responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Questo Modello mira a:
- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità di commissione di reati;
  - prevedere specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione alla prevenzione dei reati e degli illeciti;
  - individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
  - prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
  - introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso i reati hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Quanto alla specifica materia della sicurezza e salute sul lavoro, l'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 prevede quanto segue: *“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*

- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.*

*2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.*

*3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché' un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

*4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.*

*5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione*

*aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.*

*5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.*

*6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.”*

## **2. Definizioni.**

Con le seguenti definizioni si indica, nel seguente Modello, quanto segue:

<b>Destinatari</b>	Soggetti apicali, dipendenti, collaboratori esterni di Padova Hall s.p.a.
<b>Collaboratori esterni</b>	Tutti i soggetti con i quali Padova Hall s.p.a. instaura rapporti nell'ambito della propria attività d'impresa (fornitori, appaltatori, terzisti, consulenti, professionisti ecc.)



<b>Decreto</b>	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
<b>Modello</b>	Modello organizzativo e gestionale, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 nonché dell'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81.
<b>Reati</b>	Sono i reati per la prevenzione dei quali è adottato e attuato il presente Modello.

### **3. Il modello di Padova Hall S.p.A.**

Padova Hall s.p.a., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e sicurezza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della salute nonché del lavoro dei propri dipendenti, ed inoltre della propria posizione aziendale, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto che lo indicano come elemento facoltativo e non obbligatorio - costituisca anche un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Padova Hall s.p.a., affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Modello.

La funzione di questo modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi di comportamento, procedure ed attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, che ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni, dell'insieme delle procedure nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interno, risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto in fase di prevenzione dei reati, di controllo di attuazione del Modello e di attivazione delle sanzioni.

In particolare, mediante la individuazione delle Aree a Rischio e la conseguente proceduralizzazione, il Modello ha la finalità di:

- sviluppare la consapevolezza, in tutte le persone che internamente o esternamente alla Società, operano per conto o nell'interesse di Padova Hall s.p.a. nell'ambito di processi operativi considerati sensibili, di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni qui riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili a Padova Hall s.p.a.;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Padova Hall s.p.a. in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici e di comportamento ai quali Padova Hall s.p.a. intende far riferimento nell'esercizio della propria attività;

- consentire a Padova Hall s.p.a. - grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio - di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi intervenendo sulle criticità e debolezze del sistema;
- rafforzare il sistema di controllo interno.

Nella predisposizione del presente Modello, Padova Hall s.p.a. si ispira alle Linee Guida di Confindustria comunicate al Ministero di Giustizia il 7 marzo 2002 e successivamente riviste ed approvate prima in data 31 marzo 2008, e da ultimo aggiornate nel dicembre 2018, nonché alla norma ISO 45001:2018. Hanno costituito inoltre un importante riferimento, per una omogeneità di area pur con significative differenze legate alla diversa natura, dimensione ed attività dei soggetti interessati, le linee guida redatte da AEFI (Associazione Esposizioni e Fiere Italiane) del febbraio 2013 (versione aggiornata al 20 maggio 2013)

Il Modello integra e presuppone gli strumenti organizzativi e di controllo già esistenti, che pertanto ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Punti cardine integrativi del Modello – oltre ai principi già indicati – sono:

- Codice Etico e di Comportamento (Allegato A);
- Struttura organizzativa aziendale che evidenzia la collocazione gerarchico – funzionale nelle diverse unità aziendali con indicazione dei relativi Responsabili e delle

relative funzioni, come da Organigramma (Allegato B);

- Sistema di poteri, articolato in deleghe (poteri interni), procure (legittimazione nei confronti dei terzi) e atti di nomina, come da elenco (Allegato C).

Sono inoltre parte costitutiva del Modello gli elementi del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro adottato da Padova Hall s.p.a. secondo i principi ispiratori della Norma UNI-ISO 45001:2018.

### **3.1 La costruzione del modello e la sua struttura.**

La definizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un efficace sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con quanto previsto dalle disposizioni del D. Lgs. 231/2001.

#### **a) Identificazione delle Attività Sensibili**

La metodologia seguita ha incluso l'esame di tutte le attività caratteristiche di Padova Hall s.p.a. per individuare in quali ambiti della struttura organizzativa possono sussistere precondizioni favorevoli alla commissione di reati nel suo interesse o a suo vantaggio.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare per quale settore di attività e secondo quali modalità si potessero realizzare i reati.

La identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta attraverso l'esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, disposizioni organizzative etc.) nonché

mediante confronto / intervista con i soggetti di riferimento nell'ambito della struttura aziendale (Direttore Generale, Responsabili di Area)

**b) Effettuazione dell'analisi del rischio**

Successivamente, in relazione a tali Attività, attraverso lo stesso metodo di verifica ed intervista si è compiuta una Analisi del Rischio di commissione dei reati astrattamente ipotizzabili.

Gli esiti delle attività di analisi e di valutazione hanno condotto alla elaborazione di una Tabella, denominata Mappatura dei Rischi.

La Tabella è suddivisa per Aree e ciascuna Area in Sotto-Aree ove necessario.

Per ciascuna di esse la Tabella annovera le Attività aziendali ritenute Sensibili, con la corrispondente Valutazione del Rischio (N.A., basso, medio, alto), classificate per ciascuna norma di riferimento ritenuta configurabile.

La Tabella è allegata *sub D*.

All'esito di tale analisi sistematica dei rischi, compiuta prendendo in esame tutte le attività caratteristiche di Padova Hall s.p.a. e valutando tutti gli elementi in termini di correlazione tra attività e rischio potenziale di configurabilità di una fattispecie di reato, è emerso che è configurabile una astratta possibilità di commissione di reati, e quindi l'esistenza di pre-condizioni nella struttura organizzativa tali da suggerire l'adozione di misure di prevenzione del reato, specificamente in riferimento ai reati presupposto previsti dall'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001.

## **Adozione del Modello**

Padova Hall s.p.a. ha provveduto all'adozione del Modello con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 06809/2021.

Con la medesima delibera, Padova Hall s.p.a. ha istituito il proprio OdV con la determinazione dei relativi poteri.

Essendo il modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 comma 1 lettera a), le successive modifiche sostanziali, aggiornamenti ed integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, nei termini che seguono.

Sono da intendersi come "sostanziali" quelle modifiche e integrazioni che si rendono necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello, nei poteri o doveri dell'organismo di vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Sono aggiornamenti ed integrazioni le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, legate a fattispecie di natura operativa riconducibili alla ordinaria attività aziendale. Per tali modifiche del Modello il Consiglio di Amministrazione delega il direttore generale. Tali modifiche verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

Il presente Modello viene quindi adottato ai fini della prevenzione

dei seguenti reati:

Reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) o lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e salute nel lavoro (art. 590 c.p.).

Per quanto concerne tali reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro non è possibile escludere aprioristicamente alcun ambito dell'attività aziendale, dal momento che tale tipologia di reati può di fatto investire la totalità delle attività e dei processi operativi.

Pertanto, il presente Modello prende in considerazione quali attività sensibili, ai fini di detti Reati, le attività e i processi interni alla società, così come individuati e disciplinati all'interno del Sistema di Gestione Sicurezza sul lavoro.

I Principi generali e protocolli specifici, atti a prevenire la realizzazione dei reati in violazione delle disposizioni di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sono descritti analiticamente nella Parte Speciale, cui si rinvia. Si precisa in proposito che in tale Parte Speciale devono intendersi espressamente richiamate e ne costituiscono parte integrante delle regole e principi da assumere, le disposizioni del Documento di Valutazione dei Rischi di Padova Hall s.p.a. nonché le Procedure allegate al Manuale del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro UNI-ISO 45001:2018.

#### **4. Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico.**

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con

quelle contenute nel Codice Etico di Padova Hall s.p.a. (di seguito Codice Etico) approvato dal Consiglio di Amministrazione di Padova Hall s.p.a. contestualmente all'adozione del presente Modello e si fondano sui principi di quest'ultimo pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire, in attuazione delle disposizioni riportate nel D. Lgs. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice Etico stesso.

Sotto tale profilo infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Padova Hall s.p.a. allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari;
- il Modello risponde invece alle specifiche esigenze previste dal Decreto, ed è finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, in quanto commessi apparentemente a vantaggio di Padova Hall s.p.a., possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Fermo restando quanto detto, è principio imprescindibile per Padova Hall s.p.a. il rispetto di tutti i principi contenuti nelle leggi e regolamenti vigenti.

I Destinatari del presente modello, nell'ambito delle loro funzioni e nello svolgimento delle attività sensibili, oltre a rispettare le



disposizioni legali, le procedure aziendali e le disposizioni di cui al Codice Etico, dovranno astenersi dal porre in essere quei comportamenti che possano configurare presupposti alle fattispecie di reato previste dal Decreto o quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo.

## **5. Organismo di Vigilanza (OdV)**

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'organo a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curarne in modo costante l'aggiornamento.

### **5.1 Composizione dell'OdV**

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b) pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento - e considerando altresì le dimensioni della Società, nonché la tipologia di reati-presupposto presi in considerazione -, si è deciso nell'ambito di Padova Hall s.p.a. che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi a svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una composizione monocratica, in particolare nella persona di un soggetto esperto in materia di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro e di

compliance.

Il soggetto che di volta in volta andrà a comporre l'OdV e la durata in carica del suddetto organismo saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dell'incarico dell'OdV per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui l'OdV è stato ricostituito.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

A tale riguardo si precisa che:

- a) l'autonomia va intesa in senso non meramente formale; l'OdV, pertanto, è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, ha possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti, è dotato di risorse adeguate e può avvalersi di strumentazioni, supporti ed esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;
- b) quanto al requisito dell'indipendenza, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in una posizione di conflitto di interessi, neppure potenziale, con Padova Hall s.p.a.; in caso di soggetti interni alla struttura aziendale (laddove si optasse in futuro per la composizione collegiale) essi devono altresì godere di una posizione organizzativa adeguata alla realtà aziendale e essere titolari di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di una

professionalità idonea al ruolo svolto;

- c) con riferimento al requisito della professionalità, è necessario che all'interno dell'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia di controllo e gestione dei rischi aziendali. L'OdV potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti;

L'OdV, in particolare nel caso di futura composizione collegiale, potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

### **5.2 Funzioni e poteri dell'OdV**

I compiti dell'OdV sono così definiti:

- vigilanza sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari
- vigilanza sull'efficacia e idoneità del Modello in relazione alla struttura di Padova Hall s.p.a. di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto
- vigilanza sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della struttura di Padova Hall s.p.a.
- approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni di Padova Hall s.p.a. in coerenza con i principi e i contenuti del Modello e con il piano di verifiche e controlli al sistema di controllo interno; attuazione degli interventi di controllo programmati;

esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica; elaborazione di direttive per le funzioni aziendali.

Su di un piano operativo, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- a) verificare periodicamente la mappa delle attività sensibili a rischio reato al fine di adeguarla al mutamento dell'attività e/o della struttura aziendale. A tale fine all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda a rischio reato;
- b) effettuare periodicamente verifiche rivolte all'accertamento di quanto previsto dal modello, in particolare verificare che le procedure e i controlli previsti all'interno del modello siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati;
- c) promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e valutare la documentazione organizzativa interna finalizzata al funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello in apposita documentazione;
- e) coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;

- f) interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- g) fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente controlli a campione, sulle attività sociali potenzialmente a rischio di reati, diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

### ***5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi societari.***

Sono assegnate all'Organismo di Vigilanza due linee di reporting:

- a) la prima direttamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione ove l'OdV lo ritenga necessario;
- b) la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e comunque almeno una volta all'anno.

Il reporting avrà ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- b) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Padova Hall s.p.a. sia in termini di efficacia del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta,

ha la facoltà di richiedere la convocazione di predetto organo per motivi urgenti.

## **6. Flussi informativi**

### **6.1 Flussi informativi verso l'OdV**

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

L'OdV deve essere inoltre informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Padova Hall s.p.a. ai sensi del D. Lgs. 231/2001, rispetto ai reati di cui all'art. 25-septies.

I soggetti apicali di Padova Hall s.p.a. hanno l'obbligo di segnalare all'OdV:

- eventuali notizie relative alla commissione dei Reati. In particolare, devono obbligatoriamente e tempestivamente essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:
  - a)** provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti alla possibile commissione dei Reati, ivi inclusi verbali di sopralluogo e/o di prescrizione, richieste di consegna di documentazione ecc.;
  - b)** le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti/dipendenti in caso di avvio di procedimento

giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- c)** i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali di Padova Hall s.p.a. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- d)** le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

ogni violazione o presunta violazione delle regole di cui al Modello, o comunque comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società.

L'OdV deve essere informato sul sistema di deleghe eventualmente adottato in azienda e su ogni eventuale modifica.

L'OdV valuta tutte le segnalazioni ricevute e adotta le eventuali iniziative conseguenti.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante (c.d. whistleblowing).

A tal fine sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni flusso informativo è indirizzato alla casella di posta elettronica

[odv@fieradipadova.it](mailto:odv@fieradipadova.it).

## **7. Piano di formazione e informazione**

Devono essere previste delle concrete modalità per l'informazione di tutti i soggetti e la formazione degli stessi in ordine a contenuto e modalità applicative del Modello.

Tale piano di formazione dovrà prevedere interventi formativi diversamente strutturati a seconda della collocazione aziendale dei Destinatari e delle specifiche aree nelle quali gli stessi operano.

Alla disciplina della formazione provvede l'Ufficio Risorse Umane, dandone tempestiva comunicazione all'OdV.

La formazione ed informazione viene ripetuta in occasione di ogni modificazione significativa del Modello che rende necessario integrare ed aggiornare l'informazione e formazione già fornita.

### ***7.1 Selezione e formazione del personale.***

Padova Hall s.p.a., tramite l'Ufficio Risorse Umane, istituisce uno specifico sistema di formazione del personale in fase di selezione, che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Ufficio Risorse Umane e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- a) Rispetto al personale direttivo, predisposizione di un'informativa nella lettera di assunzione e apposita formazione nell'ambito della fase di ingresso in azienda; aggiornamento periodico tramite circolari/e-mail/riunioni e



almeno un seminario di aggiornamento annuale;

- b) Rispetto al personale non direttivo, predisposizione di un'formativa nella lettera di assunzione e apposita formazione nell'ambito della fase di ingresso in azienda nonché successivamente quando necessario.

È compito del Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane informare l'OdV dello svolgimento e degli esiti della formazione e informazione.

### **7.2 Selezione dei Collaboratori Esterni e informativa.**

Ai Collaboratori Esterni deve essere resa nota l'adozione del Modello e del Codice Etico da parte della Società.

Potranno essere altresì fornite ai Collaboratori esterni apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Padova Hall s.p.a. sulla base del presente Modello organizzativo contenenti anche eventuali prescrizioni ai medesimi anche in riferimento ai loro rapporti con i propri subappaltatori.

## **8. Sistema sanzionatorio**

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito dalla presenza di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei Reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dal verificarsi di un reato nonché dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda

in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il sistema disciplinare è rivolto:

- a tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di Padova Hall s.p.a.;
- alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra;
- ai Collaboratori Esterni a qualunque titolo operanti.

### **8.1 Criteri di graduazione delle sanzioni**

Il sistema sanzionatorio è caratterizzato dalla graduazione delle sanzioni applicabili a seconda del livello di pericolosità dei comportamenti adottati e dal principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione.

In particolare, il tipo e l'entità delle sanzioni dipenderanno dai seguenti fattori:

- dall'intenzionalità del comportamento o dal grado di negligenza, imprudenza o imperizia (con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento);
- dal comportamento complessivo della persona coinvolta, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- dalle mansioni della persona coinvolta;
- dai danni cagionati alla organizzazione;
- da altre particolari circostanze che possono accompagnare

l'infrazione.

Il Sistema Disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

Si ribadisce che dovrà essere immediatamente comunicata all'Odv ogni violazione del Modello e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa.

### **8.2 Sistema disciplinare per i dipendenti.**

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure del Sistema di Gestione, costituiscono illeciti disciplinari, con effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non pregiudica eventuali conseguenze (penali, amministrative, tributarie) derivanti dallo stesso fatto.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti, esclusi i dirigenti, esse sono quelle previste dal codice CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In particolare, si riporta in Allegato E al presente Modello uno stralcio del CCNL, che ne costituisce parte integrante. Si intenderanno come parte integrante del Modello le future revisioni del CCNL per la parte disciplinare.

Le sanzioni previste dal CCNL verranno applicate secondo i criteri di graduazione previsti nel precedente paragrafo 8.4.

### **8.3 Altre misure di tutela e sanzione in caso di mancata osservanza del Modello.**

#### **8.3.1 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci.**

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori o Sindaci di Padova Hall s.p.a., l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna definitiva per i reati previsti dal Decreto e successive modifiche, l'Amministratore condannato dovrà darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale come sopra indicato, nonché all'OdV.

#### **8.3.2 Misure nei confronti dei Collaboratori esterni.**

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori Esterni che assuma rilevanza in merito alla possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto ovvero che sia in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello ai medesimi applicabili potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership*, la risoluzione del rapporto contrattuale, le altre conseguenze contrattuali ivi previste o

comunque quelle consentite dalla vigente normativa.

È in ogni caso fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, ivi inclusa la applicazione nei confronti della società da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto.

#### **8.4 Informazione**

La Società provvederà:

- ad informare il personale dirigente e non dirigente della sanzionabilità dei comportamenti vietati dal modello organizzativo e gestionale adottato in esecuzione del D.Lgs. 231/2001;
- ad inserire nei contratti con i collaboratori esterni apposita clausola che preveda le sanzioni contrattuali.

#### **9. Allegati**

Allegato A            Codice Etico e di Comportamento

Allegato B            Organigramma

Allegato C            Elenco deleghe, procure e nomine

Allegato D            Tabella Mappatura dei Rischi

Allegato E            Stralcio CCNL

*Adottato dal Consiglio di amministrazione del 06/09/2021*