

# **Centrale del Latte della Toscana S.p.A.**



## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

**ESTRATTO**

Firenze, ottobre 2016

# SOMMARIO

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE ALLA NORMATIVA .....</b>	<b>4</b>
1.1	<i>Il Decreto Legislativo 231/2001 .....</i>	4
1.2	<i>Il Decreto Legislativo 81/2008 .....</i>	8
1.3	<i>Gli ulteriori riferimenti normativi .....</i>	10
1.4	<i>Le linee guida per la redazione del Modello .....</i>	10
<b>2</b>	<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO .....</b>	<b>11</b>
2.1	<i>Articolazione del Modello.....</i>	11
2.2	<i>Scopo del Modello .....</i>	11
2.3	<i>Destinatari .....</i>	12
<b>3</b>	<b>I SISTEMI MANAGERIALI RILEVANTI .....</b>	<b>12</b>
3.1	<i>Il Sistema organizzativo .....</i>	12
3.2	<i>Il Sistema di Certificazione Integrato.....</i>	13
3.3	<i>Il Sistema delle risorse umane.....</i>	14
3.4	<i>Il Sistema informatico.....</i>	14
3.5	<i>Il Sistema dei controlli.....</i>	15
<b>4</b>	<b>L'ADOZIONE E LA GESTIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>17</b>
4.1	<i>Adozione e aggiornamento del Modello .....</i>	17
4.2	<i>Comunicazione e formazione.....</i>	17
4.2.1	<i>Comunicazione .....</i>	17
4.2.2	<i>Formazione e Informazione.....</i>	17
<b>5</b>	<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO .....</b>	<b>17</b>
5.1	<i>Requisiti e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	17
5.2	<i>Funzioni, poteri e attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	18
5.2.1	<i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	18
5.2.2	<i>Attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	18
5.3	<i>Informativa .....</i>	19
5.3.1	<i>Informativa all'Organismo di Vigilanza.....</i>	19
5.3.2	<i>Obblighi di informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza .....</i>	19
<b>6</b>	<b>IL SISTEMA SANZIONATORIO .....</b>	<b>20</b>
6.1	<i>Caratteristiche del sistema sanzionatorio .....</i>	20
6.2	<i>Criteri di graduazione delle sanzioni .....</i>	21
6.3	<i>Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente .....</i>	22
6.4	<i>Misure nei confronti dei dirigenti.....</i>	23
6.5	<i>Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.....</i>	23
6.6	<i>Misure nei confronti di collaboratori esterni, partner e fornitori .....</i>	24
6.7	<i>Rivalsa per risarcimento danni.....</i>	25
6.8	<i>L'irrogazione delle sanzioni .....</i>	25

6.8.1	Premessa.....	25
6.8.2	Lavoratori Dipendenti non Dirigenti .....	25
6.8.3	Dirigenti .....	25
6.8.4	Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza	26
6.8.5	Collaboratori esterni, partner e fornitori.....	26
6.9	<i>Conoscibilità</i> .....	27

# 1 INTRODUZIONE ALLA NORMATIVA

## 1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (in seguito "D.Lgs. 231" o "Decreto") ha introdotto, nel nostro ordinamento giuridico, la "responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (definite enti), in conseguenza di reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria (c.d. "soggetti apicali"). Sono soggette alla stessa normativa, altresì, le persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dell'ente (c.d. "soggetti apicali") e le persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei predetti soggetti.

La normativa esclude, viceversa, che l'ente risponda se i cosiddetti "reati presupposto" – e cioè i reati richiamati dal Decreto – siano compiuti nell'interesse esclusivo della persona fisica o di terzi.

Il tipo di responsabilità prefigurata dal Decreto si aggiunge alla responsabilità che fa capo alla persona singola ("ex se" considerata).

Per effetto dell'entrata in vigore dell'indicata norma, gli enti possono elaborare ed adottare un sistema di prevenzione che, intervenendo sui processi, concorra a prevenire la commissione di fatti illeciti commessi da propri dipendenti e/o collaboratori, così da fungere da esimente rispetto alle sanzioni previste dal Decreto citato.

Trattasi della prevenzione dei surrichiamati "reati presupposto" commessi, come detto, nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio dai soggetti specificamente sopra individuati.

In sintesi, l'art. 5 del Decreto prevede che l'ente sia responsabile relativamente ai reati individuati dallo stesso Decreto, commessi da:

- soggetti apicali, come sopra definiti, ovvero
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un apicale.

Le disposizioni in esame contengono profili di novità e di estrema rilevanza, poiché introducono la possibilità che ad un ente venga ricondotta una responsabilità definita genericamente "amministrativa", ma di fatto di tipo penale, diversa, autonoma e concorrente rispetto a quella delle persone fisiche e conseguente a specifici fatti di reato commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

Va, altresì, osservato che tale tipo di responsabilità degli enti non opera "sic et simpliciter" per tutti i reati commessi da coloro che lavorano al loro interno, ma, affinché sussista, occorre che si tratti di uno dei succitati "reati presupposto" previsti dal Decreto stesso, che ha subito le seguenti integrazioni normative, che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame:

- Decreto Legge n. 350 del 25 settembre 2001, convertito con Legge n. 409 del 23 novembre 2001, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie", relativo alla "Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo";
- Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, in materia di false comunicazioni sociali;
- Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, in materia di repressione del finanziamento al terrorismo;
- Legge n. 228 dell'11 agosto 2003, "Misure contro la tratta di persone";
- Legge n. 62 del 18 aprile 2005, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria 2004)", che ha introdotto tra i reati-presupposto i reati di abuso di mercato;
- Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 in materia di tutela del risparmio, che ha modificato l'art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001 in relazione ai reati societari;
- Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile";

- Legge n. 123 del 3 agosto 2007, che ha previsto la responsabilità dell'ente per reati contro la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 che estende la responsabilità dell'ente ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita;
- Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che prevede, tra i reati presupposto, i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati;
- Decreto legislativo n. 81 del 8 aprile 2008, che ha modificato l'art. 25 septies del Decreto;
- Legge n. 94 del 15 luglio 2009 che introduce (art. 2, co. 29) Delitti di criminalità organizzata;
- Legge n. 99 del 23 luglio 2009 "Disposizioni per lo sviluppo e internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", che introduce (art. 15, co. 7) i Delitti contro l'industria e il commercio ed i Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Legge n. 116 del 3 agosto 2009 che all'art. 4 introduce il reato di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria";
- Decreto Legislativo n. 39 del 27 gennaio 2010 "Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE". Con tale Decreto viene abrogato l'Art. 2624, e modificato l'Art.2625 del c.c., entrambi richiamati dall'art.25 ter del D.Lgs. 231/2001;
- Legge n. 108 del 2 luglio 2010 che ha modificato alcuni articoli del Codice penale richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
- Decreto Legislativo n. 121 del 7 luglio 2011, rubricato "Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni".

Tale Decreto prevede, all'art. 2:

- la diversa numerazione dell'art. 25 novies del D.Lgs. 231/2001 (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria) in art. 25 decies;
  - l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 dell'art. 25 undecies "Reati ambientali".
- Decreto Legislativo n. 109 del 25 luglio 2012, che ha introdotto l'art. 25-duodecies – "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".
  - Legge n. 190 del 6 novembre 2012 rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Tale norma ha introdotto, tra i c.d. "reati presupposto" il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.) e il reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) ed ha modificato la portata e/o il trattamento sanzionatorio di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, quali la "Corruzione per un atto d'ufficio" (art. 318 c.p.), ora rubricata "Corruzione per l'esercizio della funzione", e la concussione (art. 317 c.p.), in parte confluita nel succitato nuovo reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.);
  - Decreto Legislativo n. 39 del 4 marzo 2014, rubricato "Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile", il quale introduce tra i "reati presupposto", in particolare nell'art. 25-quinquies, l'"adescamento di minorenni" (art. 609-undecies c.p.);
  - Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, rubricata "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio", la quale introduce nell'art. 25-octies del Decreto il reato di autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.);
  - Legge n. 68 del 22 maggio 2015, "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", la quale aggiunge ai reati-presupposto dell'art. 25-undecies del Decreto: il delitto di inquinamento ambientale (art. 425-bis c.p.), il delitto di disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), i delitti colposi contro

l'ambiente (art.452-quinquies c.p.), i delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.), il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);

- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, che apporta alcune modifiche agli artt. 24-ter, 25, 25-ter del Decreto.

Inoltre il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 prevede, per le Società quotate, oltre al reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, anche l'ipotesi delle corrispondenti fattispecie di illeciti amministrativi, stabilendo per essi specifiche sanzioni e l'applicazione in linea di massima dei principi enunciati dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

La Legge n. 146 del 16 marzo 2006 ha previsto un'ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di reato transnazionale. In questo caso i reati presupposto non sono stati inseriti nel Decreto Legislativo n. 231/2001, ma sono contenuti nella suddetta Legge, che prevede anche le sanzioni e l'applicabilità del Decreto per i conseguenti illeciti.

Il testo attualmente in vigore del Decreto contempla dunque le seguenti fattispecie di reato:

- art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico);
- art. 24 bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- art. 24 ter (delitti di criminalità organizzata);
- art. 25 (concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione);
- art. 25 bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo);
- art. 25 bis.1. (delitti contro l'industria e il commercio);
- art. 25 ter (reati societari);
- art. 25 quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico);
- art. 25 quater.1. (pratiche di mutilazione di organi genitali femminili);
- art. 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale);
- art. 25 sexies (abusi di mercato);
- art. 25 septies (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro);
- art. 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio);
- art. 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25 undecies (reati ambientali);
- art. 25 duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare).

Ad esse si aggiungono altresì i seguenti reati transnazionali, di cui al citato art. 10 della Legge 146/2006, in quanto ai conseguenti illeciti previsti da detto articolo si applicano le disposizioni di cui al Decreto:

- art. 416 c.p. associazione per delinquere;
- art. 416 bis c.p. associazione di tipo mafioso;
- art. 291 quater T.U. D.P.R. 43/73 (materia doganale) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri;
- art. 74 del T.U. D.P.R. 309/90 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;

- art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 del T.U. di cui al D.Lgs. n.286/98 disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- art. 377 bis c.p. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- art. 378 c.p. favoreggiamento personale.

Riprendendo l'esame della responsabilità degli enti, si sottolinea come, per il meccanismo di accertamento di tale tipo di responsabilità, essa venga definita "amministrativa" in omaggio al principio costituzionale della personalità della responsabilità penale, anche se il "modus operandi" la avvicina in più punti ad una responsabilità penale sia per il tipo di processo, sia per le sanzioni comminate, sia ancora per l'autorità giudicante e inquirente (penale) ed infine per la possibilità di adottare misure cautelari.

Il processo cui è fatto riferimento si articolerà quindi in due autonomi giudizi: uno nei confronti del soggetto indagato ed un altro nei confronti dell'ente.

Sono previste sanzioni (ex art. 9 e 10) pecuniarie ed eventualmente, per i casi più gravi, interdittive (l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni o sussidi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi), la confisca del prezzo o del profitto del reato, e la pubblicazione della sentenza.

Particolare rilevanza assumono le "sanzioni interdittive", che si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorrono le condizioni indicate dall'art. 13: la loro gravità deriva anche dalla comminabilità in sede cautelare.

Le sanzioni possono essere evitate ove l'ente adotti un modello di comportamento idoneo a prevenire i "reati presupposti". Trattasi del "Modello di organizzazione gestione e controllo" (il "Modello" o "Modello 231").

Come stabilito all'art. 6 del Decreto, tale Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

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

Inoltre, l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano individuate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

L'Ente non risponde se prova che:

1. in caso di reato presupposto commesso dai cosiddetti "soggetti apicali":
  - a) l'organo dirigente ha adottato (e provato di avere efficacemente attuato) prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e ha affidato ad un "Organismo di Vigilanza", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'onere di vigilare e di curare il suo aggiornamento;
  - b) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ovvero non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'"Organismo" di controllo di cui al precedente punto 1 a);

2. in caso di reato presupposto commesso da persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza di un apicale, non vi è stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto, all'art. 6, pone a carico dell'ente l'onere di provare l'avvenuta adozione delle misure preventive solo nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto "apicale" come sopra definito ("inversione dell'onere della prova").

Sulla base dell'interpretazione letterale della norma, si ritiene invece che, nel caso in cui l'autore del reato sia sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, l'onere probatorio, relativo alla mancata adozione delle misure preventive, spetti al Pubblico Ministero.

Si ricorda nuovamente che ai fini del Decreto si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'ente (ad esempio il Presidente del Consiglio di Amministrazione), di amministrazione o direzione dell'ente (ad esempio gli Amministratori ed il Direttore Generale) ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (ad esempio istituti), nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso.

Con riferimento ai reati presupposto di cui sopra, le fattispecie attualmente più rilevanti, in quanto commissibili dalla maggioranza degli enti, possono ricomprendersi:

- reati contro la Pubblica Amministrazione,
- reati societari,
- reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati ambientali.

L'accertamento della responsabilità dell'ente è attribuito al giudice penale mediante la verifica della sussistenza del reato ed il sindacato di idoneità sul modello organizzativo adottato.

## ***1.2 Il Decreto Legislativo 81/2008***

Il legislatore del D.Lgs. n. 81/2008, tenuto conto della particolarità del contesto di riferimento, all'art. 30 ha inteso individuare più specificamente gli obiettivi ed i contenuti, anche ulteriori rispetto a quelli indicati negli art. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che devono caratterizzare i Modelli organizzativi perché questi possano essere giudicati idonei ed efficacemente adottati, con conseguente possibilità per l'ente, in tali ipotesi, di beneficiare dell'efficacia esimente ad essi riconosciuta, con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui all'art. 25 septies del citato D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, il Modello organizzativo dovrà essere adottato ed efficacemente attuato, in modo tale da assicurare 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.

Proseguendo, l'art. 30 richiede espressamente che il modello organizzativo preveda:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra. Tale previsione, da un lato, facilita l'attività investigativa documentale della polizia giudiziaria finalizzata all'accertamento della responsabilità amministrativa dell'ente; dall'altro, offre all'ente la possibilità di "opporre" una preliminare difesa a dimostrazione della assenza di responsabilità;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed 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;
- 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.

In sede giurisprudenziale, il Tribunale di Trani, con la sentenza in data 29.10.2009, ha statuito la necessità che l'impianto del Modello, allorché non siano coinvolti soggetti dipendenti dell'ente, preveda comunque l'adozione di cautele e regole per evitare che dipendenti di enti terzi possano subire lesioni o perdere la vita per infrazioni commesse dai loro datori di lavoro nell'esecuzione delle attività lavorative loro assegnate. In particolare, è stato chiarito che il controllo dei rischi non può esaurirsi nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale della società in questione, ma deve essere esteso anche all'osservanza delle medesime regole da parte dei soggetti che con quest'ultima entrano, direttamente o indirettamente, in rapporti lavorativi.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di verifica e controllo assume, inoltre, particolare rilievo in termini di riconoscimento dell'avvenuto adempimento dell'obbligo di vigilanza nei confronti del delegato da parte del Datore di Lavoro delegante, secondo quanto previsto dall'art. 16, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008. Quest'ultimo stabilisce infatti che tale obbligo di vigilanza si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del Modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

In punto di idoneità del Modello, il comma 5 dell'articolo in esame introduce una presunzione di legge secondo cui, in prima applicazione, si considera conforme alle prescrizioni sopra riportate il Modello organizzativo adottato dall'ente definito 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 per le parti corrispondenti.

In merito, inoltre, è previsto, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 30, comma 5-bis del D.Lgs. n. 81/2008, che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro può indicare Modelli di organizzazione e gestione aziendale, nonché elaborare procedure semplificate per l'adozione e l'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.

Rilevante ai fini che qui interessano è anche la disposizione contenuta all'art. 51, comma 3-bis secondo cui gli organismi paritetici di cui all'art. 2, comma 21, lettera ee), su richiesta delle imprese, possono rilasciare l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30.

Si ricorda inoltre che è stato statuito in sede giurisprudenziale (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 26 ottobre 2009), che i documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi degli artt. 26 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008:

- non sono equiparabili al Modello organizzativo e gestionale di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7.

In merito, occorre rilevare che il sistema introdotto dal D.Lgs. n. 231/2001 impone agli enti di adottare un Modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa.

Non a caso, mentre i documenti di valutazione dei rischi nel contesto normativo di cui al D.Lgs. n. 81/2008 sono disciplinati dagli artt. 26 e 28, il Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001 è contemplato dall'art. 30 del citato D.Lgs. n. 81/2008, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale.

### ***1.3 Gli ulteriori riferimenti normativi***

Ad integrazione dei punti precedenti, per la redazione del Modello 231 sono state impiegate anche le seguenti ulteriori fonti normative, per quanto di interesse:

- D.Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”;
- D.Lgs. 193/2007 – HACCP, "Attuazione della direttiva 2004/41/CE relativa ai controlli in materia di sicurezza alimentare e applicazione dei regolamenti comunitari nel medesimo settore", nonché la ulteriore normativa comunitaria e nazionale afferente;
- D.P.R. 62/2013, “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Alle suddette fonti normative si è fatto riferimento, nel presente Modello, per la redazione dei protocolli afferenti nonché per la valutazione dei rischi all'interno della fase di Risk Assessment.

### ***1.4 Le linee guida per la redazione del Modello***

Le uniche indicazioni in merito alle modalità di redazione del Modello sono reperibili al secondo comma dell'art.6 del Decreto, secondo il quale i Modelli “devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

A miglior specifica, il terzo comma del medesimo articolo statuisce che “I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.”

Il Modello della Società è stato pertanto predisposto, oltre che sulla base delle norme di cui sopra, anche con riferimento alla versione aggiornata delle “linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231” elaborate da Confindustria, quali risultanti dopo la modifica del marzo 2014, e sulle quali la Direzione Generale Giustizia Penale si è espressa positivamente.

Non sono state prese in considerazione ulteriori linee guida predisposte da altre associazioni di categoria.

Confindustria ha definito le proprie linee guida, in attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del Decreto, nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello.

Tali linee guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

1. l'identificazione dei rischi;
2. la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

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

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

Dette componenti devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - applicazione del principio di separazione delle funzioni;
  - documentazione dei controlli;
  - previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico e delle procedure previste dal modello;
  - autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
3. individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo (o "Organismo di Vigilanza") e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo;
  4. possibilità, nei gruppi societari, di adottare soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto, purché presso ciascuna società controllata sia istituito un organismo di controllo che possa avvalersi delle risorse, professionali e finanziarie, allocate presso l'analogo organismo della capogruppo sulla base di un rapporto contrattuale con la stessa. Tale disponibilità dovrà permettere a ciascun organismo, costituito presso le società controllate, di svolgere in concreto le attività di controllo previste, mediante risorse qualificate come professionisti esterni.

## **2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

### **2.1 *Articolazione del Modello***

Il Modello consta di una Parte Generale e di una Parte Speciale: la prima illustra il contesto normativo di riferimento, gli obiettivi, le linee della struttura societaria e le modalità di implementazione del Modello stesso, mentre la seconda è relativa alle tipologie di reato specificamente sanzionate dal Decreto. In particolare, il Modello Parte Speciale esamina le fattispecie di reato presupposto, identifica le aree in cui sussiste un rischio di commissione di reato e valuta i sistemi di controllo di tali attività. Si sostanzia nella mappa dei rischi attività sensibili "231" e nelle schede reato.

### **2.2 *Scopo del Modello***

Scopo del Modello è quello di fornire indicazioni sui contenuti del Decreto e sul particolare tipo di responsabilità amministrativa degli enti che esso introduce nel nostro ordinamento per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, dai propri esponenti o dipendenti.

È inoltre volto ad indirizzare le attività interne affinché siano in linea con lo stesso e a vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza.

In particolare il Modello ha la finalità di:

- generare in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ente la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle norme richiamate dal Decreto, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'ente (se questo ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- chiarire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari sia alle disposizioni di legge sia ai principi cui essa intende attenersi nell'espletamento della propria missione;
- fissare e rendere noti tali principi, indicandoli nel Modello e nel Codice etico adottati;
- implementare, in particolare attraverso l'Organismo di Vigilanza, azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzate soprattutto agli ambiti gestionali più esposti in relazione al Decreto, nonché la formazione dei collaboratori al corretto svolgimento dei loro compiti, al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
- prevedere delle sanzioni a carico dei destinatari del presente Modello che lo abbiano violato, ovvero abbiano commesso un illecito sanzionabile ai sensi del Decreto.

### **2.3 Destinatari**

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e pertanto in generale gli esponenti della stessa, i componenti l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori esterni, i fornitori.

Per esponente si intendono, come di volta in volta in carica, il Presidente, i Consiglieri di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il Direttore Generale, nonché i membri degli altri Organi Sociali dell'ente eventualmente istituiti. Si intende, inoltre, qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, gestione, controllo dell'ente, ai sensi del Decreto.

## **3 I SISTEMI MANAGERIALI RILEVANTI**

### **3.1 Il Sistema organizzativo**

Il sistema organizzativo è coerente rispetto ai seguenti principi ispiratori:

- adeguata formalizzazione;
- chiarezza delle linee di dipendenza gerarchica e funzionale;
- pubblicità dei poteri attribuiti, sia all'interno sia all'esterno della Società, per garantirne la conoscibilità;
- chiarezza sul conferimento dei poteri e sulla conseguente allocazione delle responsabilità, così come sulle responsabilità organizzative interne.

Sulla base di quanto sopra, il sistema organizzativo è delineato dal vertice e portato a conoscenza nelle varie articolazioni della struttura tramite Ordini di servizio e Comunicazioni interne, che vengono tempestivamente ed adeguatamente diffuse ai dipendenti.

Nel suo complesso, il sistema organizzativo consta di:

1. Struttura organizzativa. È rispecchiata nell'organigramma aziendale, che indica l'articolazione delle funzioni interne ed i relativi responsabili;
2. Sistema delle deleghe (suddivise in deleghe in materia di dirigenza e deleghe in materia di sicurezza), per il quale valgono le considerazioni già svolte;
3. Procedure e Istruzioni operative, che stabiliscono le modalità per lo svolgimento delle diverse attività.

Compete alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane garantire adeguato aggiornamento, sia al Personale aziendale sia all'Organismo di Vigilanza, circa le modifiche intervenute nell'Organigramma aziendale e nel Sistema delle deleghe.

Le Procedure e Istruzioni operative di cui la Società si è dotata mirano a garantire la correttezza e trasparenza della sua attività, da un lato regolando l'agire della stessa, e dall'altro consentendo i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate. Ciò in quanto esse favoriscono l'uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che ne regolano l'attività.

Tutti i dipendenti hanno il diritto ed il dovere di essere a conoscenza di Procedure e Istruzioni di specifico interesse della funzione e di rispettarle nell'esercizio dei compiti assegnati.

Detta documentazione, non allegata al presente Modello in ragione della sua analicità e della frequenza di modificazione, comunque ne costituisce parte integrante.

Il costante monitoraggio del sistema organizzativo da parte dell'Organismo di Vigilanza consentirà di adattare nel tempo il Modello alle esigenze specifiche, garantendone la dinamicità.

Ancora, allo scopo di garantire una gestione effettivamente processiva ed integrata, la Società si è dotata, rispetto ai diversi ambiti di attività, di specifici Comitati operativi, che si riuniscono con periodicità prestabilita.

Tali Comitati costituiscono, ai fini della Mappa dei rischi - di cui alla Parte Speciale del presente Modello - altrettanti fattori di mitigazione correlati alle attività di loro competenza, grazie alla collegialità delle azioni che vi si svolgono e delle decisioni che vi si assumono.

### **3.2 Il Sistema di Certificazione Integrato**

A partire dal 1996, anno di conseguimento della certificazione UNI EN ISO 9001, la Società ha progressivamente implementato un "Sistema di Certificazione Integrato", che ad oggi risulta così costituito:

- Sistema di Gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2008, con il seguente campo di applicazione: Progettazione, produzione e confezionamento di latte, bevande a base latte, panna e mascarpone; stoccaggio di latte, bevande a base di latte, panna, mascarpone, formaggi freschi, dessert, yogurt, uova e verdure di IV gamma - sede legale e depositi esterni;
- Sistema di Gestione Sicurezza Lavoro BS OHSAS 18001:2007, con il seguente campo di applicazione: Sviluppo, produzione e confezionamento di latte e bevande a base latte, panna e mascarpone attraverso le fasi di ricevimento materiali, trattamento termico, confezionamento e spedizione - sede legale; attività di immagazzinamento e spedizione - depositi esterni;
- Asseverazione del Sistema Gestione Lavoro, con il seguente campo di applicazione: Sviluppo, produzione e confezionamento e commercializzazione di prodotti lattiero caseari, panna e mascarpone attraverso le fasi di ricevimento materiali, trattamento termico, confezionamento, immagazzinamento e spedizione - sede legale e depositi esterni;
- Sistema di Gestione Ambientale UNI EN ISO 14001:2004, con il seguente campo di applicazione: Sviluppo, produzione e confezionamento di latte e bevande a base latte, panna e mascarpone attraverso le fasi di ricevimento materiali, trattamento termico, confezionamento e spedizione - sede legale;
- Sistema di Gestione Energetica UNI CEI EN ISO 50001:2011, con il seguente campo di applicazione: Gestione energetica relativa allo sviluppo, produzione e confezionamento di latte e bevande a base di latte, panna e mascarpone, attraverso le fasi di ricevimento materiale, trattamento termico, confezionamento, immagazzinamento e spedizione - sede legale;
- Sistema di Gestione Health, finalizzato a tenere sotto controllo e assicurare la salubrità alimentare e la sicurezza igienico-sanitaria dei prodotti trasformati e commercializzati – sede legale e depositi esterni. Si compone di vari sistemi di certificazione/standard, i cui campi di applicazione sono i seguenti:
  - ISO 22000:2005: Progettazione, produzione e confezionamento di latte, bevande a base latte, panna e mascarpone; stoccaggio di latte, bevande a base di latte, panna, mascarpone, formaggi freschi, dessert, yogurt, uova e verdure di IV gamma; stoccaggio di latte, bevande a base di latte, panna, mascarpone, formaggi freschi, dessert, yogurt, uova e verdure di IV gamma.

- FSSC22000 ed. 5: Production of pasteurized, HSTS, UHT milk, pasteurized and UHT cream, HTST and UHT milk based drinks in multilayer containers in paper/alluminium/PE packages, and mascarpone cheese in plastic cup
- IFS, Produzione di latte pastorizzato, ad alta temperatura di pastorizzazione e UHT, panna pastorizzata e UHT, yogurt e bevande a base di latte ad alta temperatura di pastorizzazione ed UHT in contenitori poliaccoppiati in carta/alluminio/PE e di mascarpone confezionato in vaschette di plastica.
- BRC: Produzione di latte pastorizzato, HTST e UHT, panna pastorizzata e UHT, bevande a base di latte HTST e UHT confezionati in contenitori poliaccoppiati in carta/alluminio/PE e di mascarpone confezionato in vaschette di plastica,

Affiancano il Sistema di Certificazione Integrata:

- Sistema di Gestione del Laboratorio UNI EN ISO IEC 17025:2005, che accredita l'esecuzione da parte del Laboratorio Controllo Qualità di alcune prove analitiche sulla matrice latte. Nell'ambito della sua attività esegue controlli su latte crudo in accettazione, intermedi di produzione, prodotti finiti interni e affidati a produttori esterni, per circa 500.000 analisi annue;
- Specifiche procedure secondo Regolamento comunitario, a garanzia delle caratteristiche biologiche del prodotto in tutte le fasi di lavorazione.

Preme osservare che il Sistema, nel suo insieme, costituisce rilevante fattore di mitigazione dei rischi individuati nella Mappa dei rischi di cui alla Parte Speciale del presente Modello.

Infatti, esso è strutturato in modo da ottimizzare, in funzione del campo di applicazione di ogni singola certificazione, le risorse tecnologiche, umane e di processo a disposizione della Società.

Il Sistema annualmente prevede un piano articolato di audit di prima parte e di seconda parte (quest'ultimi presso i fornitori di riferimento), i cui esiti risultano formalizzati anche a fini di miglioramento continuo.

È evidente che ciascuno dei sistemi di gestione sopra elencati prevede il pieno rispetto e la relativa verifica delle diverse normative di riferimento.

### ***3.3 Il Sistema delle risorse umane***

Il personale dipendente è inquadrato in base ai seguenti contratti:

- “contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare”, per tutto il personale non dirigente;
- “contratto collettivo nazionale dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi” per tutti i dirigenti.

Le politiche del personale adottate dalla Società fanno riferimento, tra l'altro, ad una norma interna mirata a prevenire casi e situazioni di lavoro irregolare, minorile, di discriminazione, etc.

L'Azienda si è dotata di una procedura per la ricerca e l'assunzione del personale, appostata sul sito internet della Società, ispirata a principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

Adeguate attenzione viene rivolta alla formazione, gestita secondo una specifica modalità operativa.

Il sistema di retribuzione variabile del personale non direttivo deriva dalla contrattazione integrativa aziendale. Per il personale direttivo invece valgono i principi applicativi stabiliti con delibera consiliare.

### ***3.4 Il Sistema informatico***

Sono in uso nella Società vari applicativi informatici che supportano l'attività dei principali processi interni.

Per garantire la prevenzione dei delitti informatici di cui al D.Lgs. 231/2001, nonché la conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 196/2003, la Società adotta le seguenti misure previste nel Documento Programmatico sulla Sicurezza (DPS), ancorché non più obbligatorio:

1. Gestione di accessi, account e profili. Con riferimento alla gestione degli accessi:

- è prevista la definizione formale, individuale ed univoca, dei requisiti di autenticazione ai sistemi per l'accesso ai dati - i codici identificativi (user-id) per l'accesso alle applicazioni ed alla rete;
  - la corretta gestione delle password è definita da linee guida, comunicate a tutti gli utenti per la selezione e l'utilizzo della parola chiave;
  - sono definite apposite regole per la creazione delle password di accesso alla rete, delle applicazioni, del patrimonio informativo dell'ente e dei sistemi critici o sensibili (ad esempio: lunghezza minima della password, regole di complessità, scadenza, ecc.);
  - sono individuate modalità specifiche per l'assegnazione dell'accesso remoto ai sistemi, sia da parte dei dipendenti sia da parte di soggetti terzi, quali consulenti, fornitori;
  - per quanto concerne l'ambito dei dati sensibili, le applicazioni tengono traccia delle modifiche ai dati compiute dagli utenti.
2. Gestione delle reti di telecomunicazione. Con riferimento alla gestione delle reti, sono effettuate verifiche periodiche sul funzionamento delle reti e sulle anomalie riscontrate.
3. Gestione dei sistemi software. È prevista la compilazione e manutenzione di un inventario aggiornato del software in uso presso la Società. Può essere utilizzato solo software formalmente autorizzato e certificato: a tal fine è prevista l'effettuazione, sui principali sistemi, di verifiche periodiche sui software installati e sulle memorie di massa dei sistemi in uso al fine di controllare la presenza di software proibiti e/o potenzialmente nocivi.
- Per lo sviluppo di nuovo software:
- è prevista l'esistenza di ambienti separati, isolati dagli ambienti operativi;
  - sono individuate modalità di controllo e test dello sviluppo di nuovo software, qualora affidato in outsourcing.
4. Regole generali. Sono individuate le modalità di:
- generazione e protezione dei log delle attività sui sistemi;
  - risposta ad incidenti relativi alla sicurezza logica, nonché di escalation, reporting e comunicazione degli stessi ai soggetti interessati.
5. Gestione e sicurezza della documentazione in formato digitale:
- è regolamentato l'utilizzo della firma digitale nei documenti, disciplinandone responsabilità, livelli autorizzativi, regole di adozione di sistemi di certificazione, eventuale utilizzo ed invio dei documenti, modalità di archiviazione e distruzione degli stessi.
  - sono individuate le modalità di generazione e protezione dei log delle attività sui sistemi;
  - vengono effettuate attività di back up per ogni rete di telecomunicazione, sistema hardware o applicazione software, definendo la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie ed il periodo di conservazione dei dati;
  - è stato definito un piano di Business Continuity, al fine di garantire la continuità dei sistemi informativi e dei processi ritenuti critici in caso di eventi disastrosi;
  - le soluzioni di Business Continuity sono periodicamente aggiornate e testate;
  - l'accesso ai documenti informatici già archiviati è consentito solo al personale autorizzato in base alle procedure operative aziendali (oltre che, per il tramite delle strutture interne preposte, alla Società di Revisione).

### ***3.5 Il Sistema dei controlli***

Il Sistema dei controlli della Società intende assicurare che siano rispettate le leggi, i regolamenti e le procedure interne, in modo da prevenire la commissione di reati, anche con riferimento alle disposizioni del Decreto. Tale obiettivo viene perseguito mediante:

- la valutazione dell'adeguatezza delle procedure interne a mitigare il "rischio 231", effettuata in sede di redazione della Mappa dei rischi;
- il monitoraggio, da parte dell'Organismo di Vigilanza, della rispondenza ai principi adottati dalla struttura organizzativa interna, delle sue procedure e delle attività poste in essere dalle singole funzioni.

Il Sistema dei controlli si basa sui seguenti fondamentali:

- chiara assunzione di responsabilità, principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o funzione che ne detiene la responsabilità. Tale responsabilità deve corrispondere all'autonomia decisionale ed all'autorità conferita;
- separazione di compiti e/o funzioni, principio per il quale ogni operazione rilevante deve svolgersi attraverso fasi diverse (autorizzazione, esecuzione, contabilizzazione, controllo) affidate a soggetti diversi in potenziale contrapposizione di interessi;
- idonea e formale autorizzazione per complessi omogenei di operazioni rilevanti, ovvero per singole operazioni;
- adeguata registrazione e tracciabilità delle operazioni, principio il cui rispetto consente di individuare le caratteristiche e gli attori dell'operazione nelle varie fasi sopra indicate;
- adeguate procedure interne e flussi di reporting atti a rendicontare le operazioni, in particolare se a rischio;
- adeguati controlli "di secondo livello", preventivi o consuntivi, sulla correttezza delle attività attraverso verifiche indipendenti sia da parte di soggetti interni all'organizzazione, ma estranei al processo, sia da parte di soggetti esterni.

Il Sistema di prevenzione deve sostanziarsi nell'adeguatezza e nella conoscibilità delle procedure interne affinché il sistema non possa essere aggirato se non intenzionalmente. Conseguentemente nessuno potrà giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive e dovrà essere scongiurato l'errore umano, per negligenza o imperizia.

Il Sistema di controllo a consuntivo deve essere in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie attraverso un adeguato monitoraggio dell'attività svolta.

Ciò è in linea con il Decreto, che consente di avvalersi del principio dell'esimente solo in caso di "elusione fraudolenta" per i soggetti apicali.

Parimenti ed agli stessi fini i controlli interni sono strutturati in modo tale da garantire in massimo grado l'adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza.

Per questo sono stati previsti tre livelli di controllo:

- Controlli di primo livello, sia operativi che tecnici, quali:
  - o controlli informatici, segnalazioni di anomalie ed errori, blocco del flusso procedurale, inseriti all'interno di sistemi procedurali informatizzati che consentono la verifica immediata delle elaborazioni e dei dati da parte di chi ne sta effettuando il trattamento;
  - o controlli diretti del responsabile organizzativo, che supervisiona la corretta conduzione delle attività.
- Controlli di secondo livello, effettuati da unità diverse da quelle operative e mirati a verificare la regolarità dell'espletamento delle attività ed il rispetto delle procedure. Possono essere effettuati con sistemi informatici automatizzati e rispondono al principio di separatezza delle funzioni.
- Controlli di terzo livello, esterni alla funzione, volti ad individuare le anomalie nei processi e le violazioni delle procedure, valutando altresì la complessiva funzionalità del sistema dei controlli interni. Possono essere svolti da soggetti terzi ed indipendenti tra cui l'Organismo di Vigilanza e la Società di Revisione; inoltre da soggetti istituzionali quali NAS, VVF, Agenzia delle Entrate.

Il Sistema dei controlli si sostanzia quindi in:

- “controlli di primo livello” o "autocontrollo", eseguiti dalle singole funzioni sui processi di competenza. Tali attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria degli addetti e costituiscono parte integrante di ogni processo organizzativo interno;
- “controlli di compliance”, relativi ai controlli di “secondo” e “terzo” livello, finalizzati a evidenziare e mitigare i rischi di conformità mediante specifiche azioni di monitoraggio.

## **4 L'ADOZIONE E LA GESTIONE DEL MODELLO**

### **4.1 Adozione e aggiornamento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione approva il Modello e ne garantisce l'attuazione.

Inoltre compete al Consiglio l'approvazione delle successive modifiche ed integrazioni, secondo modalità diverse, relativamente al fatto che si tratti di modifiche sostanziali ovvero non sostanziali.

### **4.2 Comunicazione e formazione**

#### **4.2.1 Comunicazione**

Il Modello è comunicato a ciascun componente degli Organi sociali, a ciascun soggetto apicale e a ciascun responsabile di funzione.

Le modalità di diffusione del Modello sono stabilite dall'Organismo di Vigilanza; l'effettiva diffusione è effettuata a cura della Direzione Organizzazione e Risorse Umane.

In ogni caso un estratto della Parte Generale del Modello:

- è messo a disposizione di tutti i collaboratori della Società, in forma cartacea presso la Direzione Organizzazione e Risorse Umane ed in formato elettronico nel sistema di archiviazione documentale;
- è pubblicato sul sito internet della Società.

In generale, sarà cura della Direzione Organizzazione e Risorse Umane informare i terzi che interagiscono con l'ente dell'esistenza del Modello e in sintesi delle parti per essi rilevanti.

Le stesse modalità informative saranno adottate in caso di aggiornamento del Modello.

#### **4.2.2 Formazione e Informazione**

I principi e i contenuti del Decreto e del Modello sono comunicati mediante interventi di formazione/informazione, coerenti ai diversi interlocutori ed al loro effettivo livello di coinvolgimento.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce le modalità di attuazione degli interventi, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; si riserva altresì un'azione di verifica circa lo svolgimento e l'efficacia degli interventi.

La effettiva attuazione dell'attività di formazione/informazione compete alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane.

## **5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**

### **5.1 Requisiti e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**

La Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza, i cui membri sono designati con delibera consiliare e sono rieleggibili. Con la stessa delibera viene fissata la durata della carica (non inferiore a tre anni) e l'eventuale compenso.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed ha una posizione indipendente ed autonoma in quanto si relaziona direttamente con il Consiglio di Amministrazione, senza

alcun vincolo di subordinazione gerarchica. Per questi motivi, nonché per rispondere al requisito dell'imparzialità, i suoi membri devono essere dotati di onorabilità ed assenza di conflitti d'interesse.

L'indipendenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza viene garantita dal fatto che essi non risultino coniugi, parenti od affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società, né legati alla stessa da rapporti di natura patrimoniale.

Il requisito della professionalità dei membri va inteso come capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale, con particolare riferimento alla necessaria competenza legale e di auditing.

## **5.2 Funzioni, poteri e attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza**

### **5.2.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché per l'espletamento dei seguenti compiti:

- verificare il rispetto, l'efficienza, l'efficacia e l'adeguatezza del Modello mediante verifiche periodiche o a sorpresa;
- curare l'aggiornamento della Mappa delle aree interne sensibili nell'ambito delle quali è ipotizzabile la commissione di reati previsti dal Decreto;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello ritenuti necessari in seguito a violazioni o elusioni delle prescrizioni, significative modifiche dell'assetto organizzativo, variazioni normative o orientamenti giurisprudenziali;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che comportino una responsabilità della Società e vigilare sulla conseguente applicazione delle sanzioni previste;
- proporre l'irrogazione della sanzione in caso di violazione del Modello;
- raccogliere, elaborare ed archiviare le informazioni rilevanti in ordine al funzionamento ed al rispetto del Modello, nonché la documentazione che compone il Modello, in particolare la Mappa dei rischi, i relativi aggiornamenti, le relazioni sull'attività di vigilanza svolta;
- collaborare all'organizzazione di iniziative idonee ad assicurare la massima diffusione e conoscenza delle prescrizioni del Modello, controllando la frequenza ed il contenuto dei necessari programmi di formazione;
- effettuare, direttamente o tramite professionisti, in caso di circostanze particolari (ad esempio, emersione di precedenti violazioni) attività di ricerca e di identificazione di eventuali nuovi rischi.

I compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, unitamente alla nomina dei relativi membri, sono oggetto di specifica comunicazione interna.

Oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dal Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza ha facoltà di stabilire apposite regole operative e di adottare un proprio regolamento interno al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere sempre documentata per iscritto e le sedute verbalizzate e sottoscritte dai suoi componenti.

### **5.2.2 Attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza**

L'attività di controllo proprie dell'Organismo di Vigilanza si fondano su:

- verifiche dei principali atti e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure, al fine di monitorarne l'efficacia e l'effettivo funzionamento in modo da prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

- verifiche delle segnalazioni ricevute e delle azioni avviate conseguentemente.

### **5.3 Informativa**

#### **5.3.1 Informativa all'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di tutte le informazioni necessarie per svolgere efficacemente le proprie funzioni. Ciò comporta che gli Organi societari, i dipendenti, i collaboratori esterni, su propria iniziativa ovvero su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, dovranno fornire a quest'ultimo tutte le seguenti informazioni:

- documenti e indicazioni relative alle singole attività;
- informazioni relative ad eventuali problematiche nell'effettiva applicazione del Modello nell'ambito delle attività della Società o a possibili violazioni dello stesso;
- ogni circostanza legata alla realizzazione ed alla commercializzazione dei prodotti, ai processi di acquisto, e comunque ai diversi ambiti aziendali, apparentemente non in linea al Modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni eccedenti il modico valore o altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- in base ad un prudente apprezzamento discrezionale della Direzione le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- ogni situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- ogni situazione di pericolo connessa alla tutela ambientale.

L'informativa dovrà essere completa e documentata: ove non immediatamente esibibile la documentazione potrà essere riscontrata a cura dell'Organismo di Vigilanza in forza dei suoi poteri ispettivi.

La Società garantisce che ciascun soggetto interessato potrà liberamente contattare l'Organismo di Vigilanza per segnalare volontariamente le informazioni sopra indicate, con particolare riferimento ad eventuali irregolarità.

Dette informazioni dovranno essere fornite in forma non anonima; qualora invece giungessero in forma anonima, l'Organismo di Vigilanza ne valuterà la fondatezza.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, ed altresì che il segnalante non subisca alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. Tuttavia, gli autori di segnalazioni deliberatamente infondate o pretestuose potranno essere assoggettati a sanzioni disciplinari.

La Società rende disponibili i necessari canali informativi per consentire la trasmissione di tutte le suddette informazioni all'Organismo di Vigilanza e li rende noti a tutti i collaboratori con le modalità più opportune.

La violazione degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza costituisce violazione del Modello, sanzionabile secondo quanto previsto nell'apposita sezione: "Il Sistema Sanzionatorio".

#### **5.3.2 Obblighi di informativa da parte dell'Organismo di Vigilanza**

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza:

- informa tempestivamente il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione circa le segnalazioni ricevute e le violazioni rilevate in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- presenta al Consiglio di Amministrazione una relazione periodica in ordine alle attività di verifica e controllo compiute e dell'esito delle medesime;

- sottopone all'organo dirigente:
  - o le carenze organizzative o procedurali rilevate e tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
  - o le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
  - o lo stato di attuazione delle azioni correttive precedentemente definite;
- informa, secondo necessità, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, su aspetti puntuali e specifici della propria attività, di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo.

Sono rimesse all'Organismo la calendarizzazione e la regolamentazione della propria attività, ai fini di rispettare i requisiti di continuità d'azione richiesti dalla legge.

Le funzioni interne potranno rapportarsi con l'Organismo di Vigilanza con la tempistica concordata in funzione delle necessità, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con il Consiglio di Amministrazione devono essere verbalizzati ed i relativi verbali conservati presso la Società.

## **6 IL SISTEMA SANZIONATORIO**

### **6.1 Caratteristiche del sistema sanzionatorio**

Conformemente alle prescrizioni contenute all'art. 6, punto 2 lett. e) del Decreto ed alle indicazioni di Confindustria, che ha ritenuto nelle proprie Linee Guida l'apparato sanzionatorio quale punto cardine del Modello, è previsto il sistema disciplinare di seguito descritto, che prevede apposite sanzioni per la violazione di quanto contenuto nel o richiamato dal Modello, al fine della prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Pertanto le norme disciplinari che regolano il rapporto contrattuale con la Società sono integrate da quanto qui previsto.

Ne consegue che saranno considerati come illeciti disciplinari tutte le condotte commissive o omissive, anche colpose, ivi compresa l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, idonee a ledere l'efficacia del Modello e che a tali condotte saranno applicate le sanzioni di seguito indicate.

Detto sistema sanzionatorio opera nel rispetto delle norme vigenti, incluse quelle previste nella contrattazione collettiva, ove applicabili, ed è aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere interno, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

L'applicazione del sistema è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento giudiziario eventualmente avviato presso l'autorità competente.

I soggetti destinatari del presente sistema sanzionatorio potranno esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento sanzionatorio, loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

L'applicazione del sistema sanzionatorio può essere oggetto di richieste di informazioni e di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Resta inoltre stabilito che il sistema sanzionatorio di seguito riportato è applicabile anche in caso di violazione delle norme in materia di tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro; ciò in quanto non siano state previste sanzioni specifiche in caso di violazione delle norme di Prevenzione adottate dalla Società.

## 6.2 Criteri di graduazione delle sanzioni

L'individuazione del tipo di sanzione e la sua irrogazione avverranno nel rispetto del principio di proporzionalità e di adeguatezza.

Nello stabilire il tipo e l'entità della sanzione verrà tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto coinvolto, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare, quali modalità della condotta e circostanze nel cui ambito si è sviluppata.

La gravità della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa lieve;
- violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree classificate a rischio reato "minimo" o "moderato", evidenziate in colore azzurro o verde nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave;
- violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree classificate a rischio "alto" o "critico", evidenziate in colore giallo o rosso nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave;
- violazione del Modello che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, che determina il verificarsi di un reato per il quale il Decreto non prevede la comminabilità di sanzioni interdittive (per l'elenco dei reati che non prevedono sanzioni interdittive si rinvia all'allegato 1);
- violazione del Modello che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, che determina il verificarsi di un reato per il quale il Decreto prevede la comminabilità di sanzioni interdittive (per l'elenco dei reati che prevedono sanzioni interdittive si rinvia all'allegato 1).

Parimenti, relativamente al settore della salute e sicurezza sul lavoro, la gravità della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- adozione di comportamenti non conformi alla normativa sulla salute e sicurezza ed alle relative prescrizioni, senza che ciò abbia causato un evento rilevante, ma che determinino una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una lesione lievissima o lieve all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una lesione qualificabile come grave (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione. Si classifica come grave la lesione: 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- violazione del modello che determini una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione. Si classifica come gravissima la lesione se dal fatto deriva: 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile; 2) la perdita di un senso; 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- violazione del modello che determini la morte di una o più persone.

Saranno considerate circostanze aggravanti:

- la recidiva;

- il livello di responsabilità assegnato dall'inquadramento contrattuale e organizzativo;
- il concorso di più persone nella commissione della violazione;
- una condotta che dia luogo a più violazioni, la più grave delle quali sarà oggetto dell'aggravamento della sanzione.

### **6.3 Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente**

Le sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente non dirigente sono quelle previste dal sistema disciplinare in vigore, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e con riferimento a quanto previsto in materia disciplinare dal CCNL applicato, ovvero il "contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare".

**Incorre nel provvedimento dell'ammonizione, verbale o scritta**, il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

che comportino la violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa lieve, ovvero che adottino comportamenti non conformi alla normativa sulla salute e sicurezza ed alle relative prescrizioni, senza che ciò abbia causato un evento rilevante, ma che determinino una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

**Incorre nel provvedimento della multa di importo fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione** il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello,

che comportino la violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree a rischio reato "minimo" o "moderato", cioè evidenziate in colore azzurro o verde nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determini una lesione lievissima o lieve all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

**Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro** il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello

che comportino la violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree classificate a rischio "alto" o "critico", cioè evidenziate in colore giallo o rosso nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determini una lesione qualificabile come grave (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

**Incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso** il dipendente, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;

- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello, che comportino la violazione del Modello che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, e che determina il verificarsi di un reato per il quale il Decreto non prevede la comminabilità di sanzioni interdittive (per l'elenco dei reati che non prevedono sanzioni interdittive si rinvia all'allegato 1), ovvero che determini una lesione gravissima all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione

**Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso** ma con trattamento di fine rapporto il dipendente, nel caso di condotta in violazione del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, che determina il verificarsi di un reato per il quale il Decreto prevede la comminabilità di sanzioni interdittive (per l'elenco dei reati che prevedono sanzioni interdittive si rinvia all'allegato 1), ovvero realizzata in modo da determinare la morte di una o più persone.

#### **6.4 Misure nei confronti dei dirigenti**

Se nell'espletamento di attività il dirigente adotta una condotta ed un comportamento non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, ivi compresa l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ovvero non esercita un'adeguata direzione e/o vigilanza sui soggetti a lui sottoposti, si provvederanno ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal "contratto collettivo nazionale dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi" e dalle disposizioni di Legge (ad es. artt. 2118 e 2119 del Codice Civile).

In particolare, saranno applicate le seguenti sanzioni, fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- **il richiamo scritto**, in caso di violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa lieve, ovvero comportamenti non conformi alla normativa sulla salute e sicurezza ed alle relative prescrizioni, senza che ciò abbia causato un evento rilevante, ma che determinino una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **la sanzione disciplinare pecuniaria** da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, in caso di violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree a rischio reato "minimo" o "moderato", cioè evidenziate in colore azzurro o verde nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determini una lesione lievissima o lieve all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **la sospensione dal servizio** con privazione della retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni, in caso di violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree classificate a rischio "alto" o "critico", cioè evidenziate in colore giallo o rosso nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determini una lesione qualificabile come grave (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **il licenziamento**, nel caso di condotta in violazione del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, ovvero realizzata in modo da determinare una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte.

#### **6.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza**

Le sanzioni previste nei confronti dei soggetti in discorso sono le seguenti:

- **il richiamo scritto**, in caso di violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa lieve, ovvero comportamenti non conformi alla normativa sulla salute e sicurezza ed alle relative prescrizioni, senza che ciò abbia causato un evento rilevante, ma che determinino una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **la diffida al puntuale rispetto del Modello**, in caso di violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree a rischio reato "minimo" o "moderato", cioè evidenziate in colore azzurro o verde nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determini una lesione lievissima o lieve all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **la decurtazione degli emolumenti**, o del corrispettivo previsto in favore dell'Organismo di Vigilanza, fino al 50%, in caso di violazione del Modello realizzata nell'ambito delle aree classificate a rischio "alto" o "critico", cioè evidenziate in colore giallo o rosso nel campo "indice di rischio residuo" (v. Parte Speciale) che, oltre all'elemento oggettivo, integra anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determini una lesione qualificabile come grave (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **la revoca dall'incarico**, nel caso di condotta in violazione del Modello di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, che integra l'elemento oggettivo e quello soggettivo del dolo, ovvero realizzata in modo da determinare una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti (vedi sopra). Se applicata la sanzione del licenziamento, l'amministratore sarà anche revocato dall'incarico.

## **6.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni, partner e fornitori**

Sono collaboratori esterni, partner e fornitori i soggetti collegati alla Società secondo specifiche fattispecie contrattuali.

Le sanzioni previste nei loro confronti sono:

- **la diffida al puntuale rispetto del Modello** nel caso di violazioni del Modello, ovvero violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo di uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto e l'elemento soggettivo della colpa lieve, ovvero comportamenti non conformi alla normativa sulla salute e sicurezza ed alle relative prescrizioni, senza che ciò abbia causato un evento rilevante, ma che determinino una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- **l'applicazione di una penale non inferiore al 10% del corrispettivo pattuito**, nel caso di violazioni idonee ad integrare oltre all'elemento oggettivo di uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto anche l'elemento soggettivo della colpa grave, ovvero che determinino una lesione non gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione. Nei rapporti contrattuali con i fornitori la colpa grave ovvero la lesione possono determinare la risoluzione automatica del rapporto contrattuale;
- **la risoluzione del rapporto contrattuale** nel caso di violazioni idonee ad integrare oltre all'elemento oggettivo di uno dei reati rilevanti ai sensi del Decreto anche l'elemento soggettivo del dolo, ovvero che determinino una lesione qualificabile come gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte.

## **6.7 Rivalsa per risarcimento danni**

In ogni caso resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora dai comportamenti sanzionabili derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

## **6.8 L'irrogazione delle sanzioni**

### **6.8.1 Premessa**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni si sviluppa attraverso:

- la fase di contestazione della violazione al soggetto interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Si indicano di seguito le procedure di riferimento.

### **6.8.2 Lavoratori Dipendenti non Dirigenti**

#### **Fase di contestazione**

Il procedimento disciplinare viene attivato dalla Direzione Generale, in base ad una segnalazione dell'Organismo di Vigilanza in ragione della sua attività ispettiva ovvero dell'acquisizione di una segnalazione, oppure in base ad uno specifico input direttamente raccolto.

La Direzione Generale, sentito l'Organismo di Vigilanza, esaminati i fatti e salvo l'ipotesi di archiviazione, procederà alla contestazione scritta della violazione.

La contestazione dovrà contenere la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione, nonché l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione.

#### **Fase di determinazione ed irrogazione**

La Direzione Generale, sentito l'Organismo di Vigilanza, comminerà l'eventuale provvedimento disciplinare non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

La Direzione Organizzazione e Risorse Umane verifica l'applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, dei regolamenti interni laddove applicabili, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

L'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto informato dalla Direzione Generale dell'irrogazione della sanzione e delle eventuali, successive azioni del dipendente.

### **6.8.3 Dirigenti**

È prevista la stessa procedura stabilita per il personale non dirigente, salvo il fatto che le sanzioni saranno deliberate direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora il dirigente destinatario dell'eventuale provvedimento sia un soggetto attivo nel procedimento sopra descritto, le attività di cui sopra a lui demandate saranno svolte dal superiore gerarchico ovvero dal Consiglio di Amministrazione.

## **6.8.4 Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza**

### **Fase di contestazione**

Il procedimento disciplinare viene attivato dall'Organismo di Vigilanza, in base alla sua attività ispettiva ovvero all'acquisizione di una segnalazione.

L'Organismo, effettuati i necessari accertamenti, trasmetterà al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente le seguenti indicazioni:

- identificazione del soggetto responsabile;
- descrizione della condotta con cui sarebbe avvenuta la violazione e delle previsioni del Modello violate;
- la documentazione raccolta e gli altri elementi comprovanti la violazione;
- l'eventuale proposta di sanzione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione - o i suoi componenti, qualora la segnalazione riguardasse il Presidente stesso - entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, deve inviare una comunicazione al soggetto interessato. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto e deve contenere gli estremi della condotta contestata e delle previsioni del Modello che sarebbero state violate, dando facoltà all'interessato di formulare rilievi e/o deduzioni di confutazione.

### **Fase di determinazione ed irrogazione**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione convoca inoltre il Consiglio, in tempo utile affinché l'adunanza si tenga entro trenta giorni dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza. Nel corso della seduta, cui parteciperà anche l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere disposta l'audizione dell'interessato, con facoltà di presentare le proprie controdeduzioni. Qualora non fossero necessari ulteriori accertamenti, e l'esito comprovasse l'avvenuta violazione, il Consiglio determinerà la sanzione da applicarsi e ne fornirà la motivazione; ove necessario provvederà inoltre a convocare l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di sua competenza.

Qualora necessitassero invece ulteriori accertamenti, il Presidente riconvocherà il Consiglio per un'adunanza da tenersi entro trenta giorni; quest'ultima dovrà concludersi o con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione.

## **6.8.5 Collaboratori esterni, partner e fornitori**

Il procedimento disciplinare viene attivato dall'Organismo di Vigilanza, in base alla sua attività ispettiva ovvero all'acquisizione di una segnalazione.

L'Organismo, effettuati i necessari accertamenti, trasmetterà al Responsabile della funzione che gestisce il rapporto contrattuale in questione una relazione contenente le seguenti indicazioni:

- identificazione del soggetto responsabile;
- descrizione della condotta con cui sarebbe avvenuta la violazione e delle previsioni del Modello violate;
- la documentazione raccolta e gli altri elementi comprovanti la violazione;
- l'eventuale proposta di sanzione.

La Direzione che gestisce il rapporto contrattuale, sentita la Direzione Generale, invierà una comunicazione scritta e puntuale al soggetto interessato, dando facoltà di effettuare, altrettanto tempestivamente, le proprie controdeduzioni.

Direzione competente e Direzione Generale, valutate anche le controdeduzioni, proporranno all'Organismo di Vigilanza l'eventuale irrogazione della sanzione.

La Direzione Generale garantirà quindi l'effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.

## **6.9 Conoscibilità**

La conoscibilità del sistema sanzionatorio viene garantita tramite:

- affissione in bacheca e disponibilità di consultazione presso la Direzione Organizzazione e Risorse umane;
- trasmissione ai soggetti in posizione apicale ed ai componenti gli organi societari;
- per quanto di pertinenza, adeguata informativa a collaboratori esterni, partner e fornitori.