

G. Pozzoli 1875 S.r.l.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

[ex D.Lgs. 231 del 2001]

Parte Generale

Ultimo aggiornamento: luglio 2023

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 novembre 2015.

Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione il

[_____ 2023]

INDICE

INDICE.....	3
Definizioni principali.....	4
1. Il D.Lgs. 231/2001.....	10
1.1 La disciplina	10
1.2 Il sistema sanzionatorio	12
1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società	14
1.4 Esonero dalla responsabilità ente	15
1.5 Considerazioni conclusive	15
2. Il Modello.....	17
2.1 Mappatura aziendale delle aree a rischio reato	17
2.2 Identificazione dei processi sensibili.....	18
2.3 Sistema di controllo – protocolli specifici e indagine storica	18
2.4 Modalità di commissione dei Reati.....	18
2.5 Redazione del modello organizzativo.....	18
2.6 La funzione del Modello.....	19
2.7 L’adozione del Modello e successive modifiche.....	19
3. I Processi Sensibili di G. Pozzoli 1875 S.r.l.	20
4. L’organismo interno di vigilanza (OdV).....	20
4.1 Identificazione dell’organismo interno di vigilanza e requisiti.	20
4.2 Nomina e revoca	22
4.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza	23
4.4 Flussi informativi: <i>reporting</i> dell’Organismo di Vigilanza verso il.....	23
4.5 <i>Reporting</i> verso l’Organismo di Vigilanza: informazioni di.....	25
4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	26
4.7 Clausola generale	26
5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	27
6. Il sistema Whistleblowing.....	28
6.1 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing	30
7. Il sistema disciplinare.....	30
7.1 Funzione del sistema disciplinare.....	30
7.2 Misure nei confronti di Dipendenti	31
7.2.2 Le sanzioni.....	32
7.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....	33
7.4 Misure nei confronti dei Sindaci	33

7.5 Misure nei confronti dei Consulenti e dei <i>Partner</i>	33
7.6 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing	33
8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....	35

Definizioni principali

CCNL	il contratto collettivo applicato da G. Pozzoli 1875 S.r.l., ivi incluso il contratto collettivo nazionale per dirigenti del settore
Codice Etico	Documento ufficiale in cui è riportato il complesso di principi etico sociali stabiliti dall'Ente e che devono essere rispettati da coloro che operano all'interno dell'impresa;
OdV	è l'organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sull'aggiornamento dello stesso
Consulenti	si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto di G. Pozzoli 1875 S.r.l. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale
Dipendenti	tutti i dipendenti (compresi naturalmente i dirigenti) di G. Pozzoli 1875 S.r.l.
D.Lgs. 231/2001 o Decreto	il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni
G. Pozzoli 1875 S.r.l. o la Società	è G. Pozzoli 1875 S.r.l. la società corrente in Milano (MI), VIA G. CARDUCCI, 12. C.A.P. 20123 C.F.: 00530240142 Capitale sociale: euro 2.340.000,00 Web site: www.Pozzoli1875.com

Linee Guida	le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria
Modello	il modello di organizzazione, gestione e controllo indicato nel D.Lgs. 231/2001
Organi Sociali	Si intendono gli Organi ed i soggetti che li compongono cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione, il controllo e la verifica di andamento della Società (i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Comitati esistenti in Giuseppe Citterio Salumificio)
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio
Partner	sono le controparti contrattuali di Giuseppe Citterio Salumificio siano esse persone fisiche o giuridiche che "cooperino" o collaborino con la società nell'ambito dei Processi Sensibili
Processi Sensibili	sono le attività di Giuseppe Citterio Salumificio nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati
Reati	I reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 ed allegati al Modello (Allegato 3)

Destinatari	Tutti i soggetti cui è rivolto il Modello (quali, per esempio, gli Amministratori, i Componenti del Collegio Sindacale, i componenti dei comitati interni, i collaboratori, i consulenti, i dipendenti ecc.)
Procedure	Le procedure specifiche previste (o richiamate) nelle parti speciali del presente Modello ovvero le procedure aziendali esistenti, in modo da prevenire la commissione dei Reati
Protocolli	Si tratta di procedure atte a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Giuseppe Citterio Salumificio in relazione ai reati da prevenire
Ritorsioni	Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di chi segnala un illecito o un'irregolarità commessa sul luogo di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, a tale segnalazione
Segnalante o Persona Segnalante	persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o con riferimento al contesto societario
Segnalato	soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione
Segnalazione	comunicazione scritta – attraverso i canali messi a disposizione della Società – di informazioni sulle violazioni
Segnalazione anonima	qualsiasi segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano rintracciabili

Segnalazione in mala fede	segnalazione fatta al solo scopo di danneggiare o, comunque, recare pregiudizio a un soggetto o alla Società
Segnalazione (canali)	canali idonei a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante. Tra i canali di segnalazione l'Ente ha adottato il canale di segnalazione scritta
Segnalazione (Destinatario)	soggetto od organo dell'Ente che riceve le segnalazioni e ha il compito di analizzarle e verificarle
Sistema disciplinare	sistema sanzionatorio, con funzione preventiva, a salvaguardia delle eventuali violazioni delle norme del Codice etico, del Modello e dei protocolli ivi contenuti
Whistleblowing	segnalazione di condotte illecite, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'Ente privato, di cui le persone Segnalanti sono venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa all'interno dell'azienda stessa o in altra circostanza

Premessa

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (nel seguito il "Decreto") e successive modificazioni, ha introdotto in Italia la disciplina della responsabilità amministrativa delle società.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili e, conseguentemente, sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società, dagli amministratori o dai dipendenti delle stesse.

Le società possono, peraltro, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi.

*

G. Pozzoli 1875 (la “Società”) fa parte del Gruppo Citterio e, sulla base del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati da Giuseppe Citterio Salumificio S.p.A., ha deciso di adottare anch’essa il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

In virtù dell’appartenenza al Gruppo Citterio, anche la Società ha da sempre posto a fondamento della propria attività il più rigoroso rispetto delle normative e dei principi etico - comportamentali correnti.

Pertanto, tutti i dipendenti della Società a qualsiasi livello operino ed anche coloro che operano in nome e per conto della Società, sono consapevoli che comportamenti non etici o non rispettosi delle normative non vengono tollerati dall’azienda e, ove accertati, sono sanzionati dalla società con il dovuto rigore.

*

Con il presente documento, G. Pozzoli 1875 S.r.l. intende conformarsi alle novità legislative ed alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 231/2001, in tema di “*responsabilità amministrativa*” delle persone giuridiche.

La Società è fortemente convinta della necessità di evidenziare, in ogni sede, che la commissione di reati è sempre e comunque contraria all’interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei Reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

Il presente Modello, anche al fine di agevolare l’eventuale e futuro aggiornamento (1) sulla base dei continui cambiamenti ed integrazioni (anche legislativi) cui sarà soggetto, è composto dalle seguenti sezioni:

1. Modello Parte Generale e relativi allegati
2. Modello Parte Speciale n. 1 – Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

3. Modello Parte Speciale n. 2 – Reati societari
4. Modello Parte Speciale n. 3 – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro
5. Modello Parte Speciale n. 4 – Reati contro l'industria e il commercio
6. Modello Parte Speciale n. 5 – Reati in materia di violazione del diritto d'autore
7. Modello Parte Speciale n. 6 – Reati ambientali
8. Modello Parte Speciale n. 7 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
9. Modello Parte Speciale n. 8 – Autoriciclaggio
10. Modello Parte Speciale n. 9 - Reati tributari

Allegato 1: i Processi Sensibili

Allegato 2: Documento di valutazione dei rischi

Allegato 3: Lista dei Reati

Allegato 4: Visura

Costituiscono parte integrante del Modello, ancorché non allegati, i seguenti documenti:

- L'organigramma aziendale.
- Le procedure aziendali (incluse quelle di gruppo e quelle esistenti in tema di sicurezza)
- Le Linee Guida di Confindustria

*

¹ L'aggiornamento *de quo* riguarda l'eventuale inserimento di nuovi Reati o di nuove condotte illecite, conservando invece il Modello, una struttura ed una funzione orientativa che, tutto sommato, resterà immutata sia con riferimento ai principi in esso stabiliti che avendo riguardo ai protocolli ivi indicati. Tale precisazione è giustificata dalla necessaria esigenza di creare una sufficiente "sedimentazione" ed "introiezione" dei principi che possano guidare i Destinatari del Modello.

1. Il D.Lgs. 231/2001

1.1 La disciplina

I soggetti giuridici interessati ⁽²⁾ dalle norme di cui al D.Lgs. 231/2001 sono:

- *le società;*
- *gli enti forniti di personalità giuridica;*
- *le associazioni anche prive di personalità giuridica.*

L'Ente (inteso in senso ampio, quindi, anche come Società o Associazione) è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio ⁽³⁾ da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili dello stabilimento, i soggetti preposti alla gestione di *branches* estere;
- persone che, anche di fatto, esercitano la gestione ed il controllo dell'ente; per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

La società, quindi, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

*

² Alla luce dell'interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio - per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.

In particolare, le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 28699 del 2010 hanno ritenuto le S.p.A. a partecipazione mista pubblico-privata soggette al decreto 231. Infatti, considerata la forma societaria, esse sono qualificate come enti a carattere economico che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, ma al più intercettano nella loro attività valori di rango costituzionale.

Al contrario, è stato superato il tentativo di includere le imprese individuali tra i destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli enti. La giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi (Cass., VI sez. pen., 30085/2012).

³ Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005).

In linea generale, la normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione, il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto reato è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano "tipiche" del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La società può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d'impresa).

*

Il Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e (appunto) di controllo sui modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

Il Modello intende altresì delineare l'attività ed i processi formativi rivolti ai Destinatari indicando, in apposita sezione, la funzione pedagogica della formazione (introiezione della cultura della legalità), il suo orientamento e la sua intensità (diversamente modulate a seconda dei soggetti cui si rivolge e in funzione del loro grado di coinvolgimento nel rischio di reato) nonché la sua continuità.

*

1.2 Il sistema sanzionatorio

L'efficacia del Modello, per essere tale, deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo), dotato – appunto - di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

*

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione pecuniaria commisurata per quote.

Il Giudice, in caso di procedimento, determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegna ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali:

1. *l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
2. *la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;*
3. *il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;*
4. *l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;*
5. *il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Il legislatore, inoltre, ha previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a dire durante la fase delle indagini.

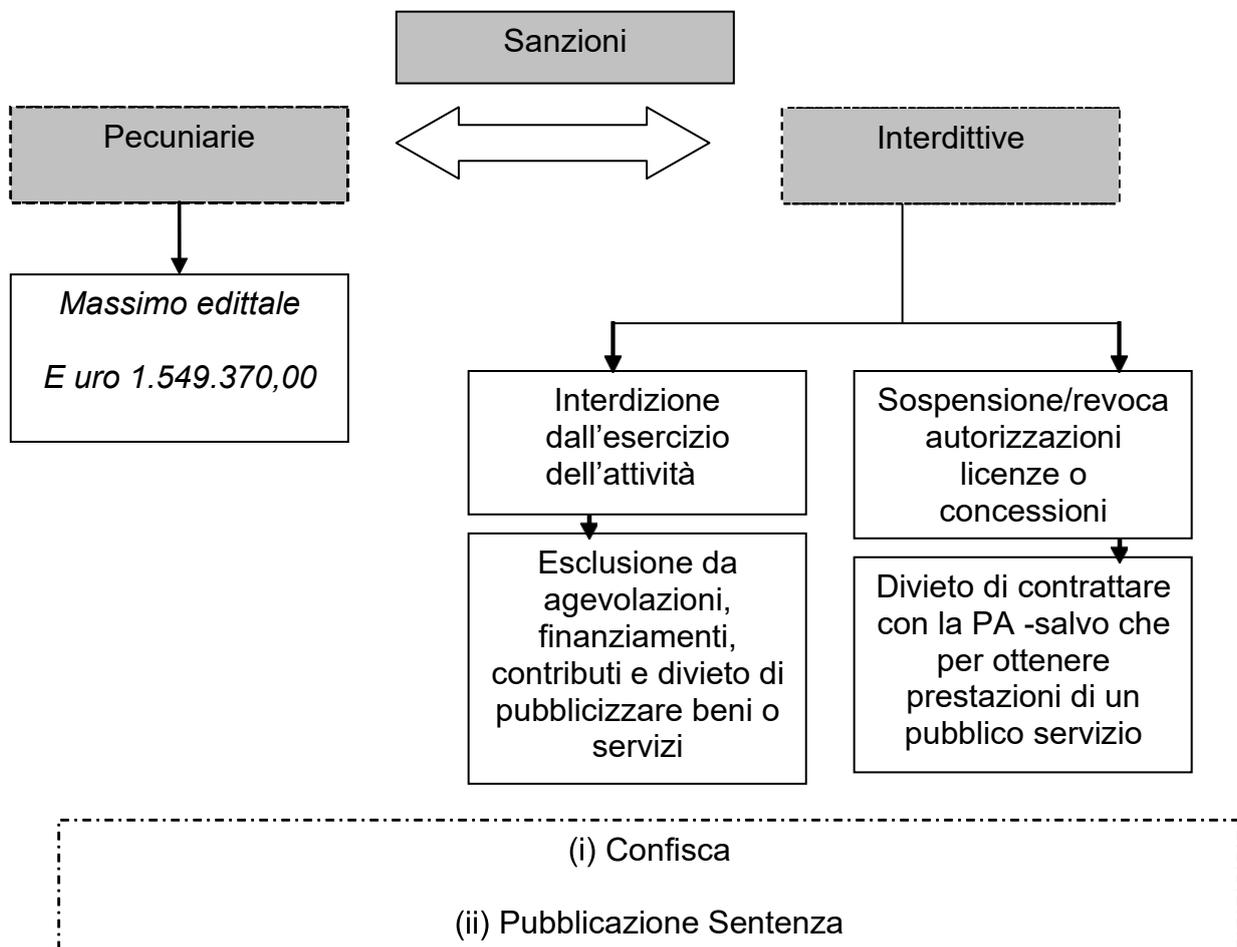
Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 si completa con l'applicazione della confisca e, nel caso in cui venga applicata una sanzione interdittiva, con la pubblicazione della relativa sentenza.

Infine, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determini l'interruzione

dell'attività dell'ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività dell'ente stesso per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.

*

Prospetto riepilogativo: le sanzioni



1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società

G. Pozzoli 1875 S.r.l., con l'adozione del presente Modello si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento, ad integrazione del sistema di *corporate governance* di Gruppo esistente e del sistema attribuzione di funzioni e di deleghe dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001, sia per la prevenzione dei Reati, che per il controllo dell'attuazione del Modello e per l'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare, con l'adozione del Modello, la Società intende comunicare e ricordare agli interessati il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi aziendali esposti a rischio, così come individuati nelle parti speciali del Modello.

Il Modello, pertanto, integra gli strumenti organizzativi e di controllo già operanti quali, oltre al Consiglio di Amministrazione, al Presidente, al Responsabile Qualità e ai singoli responsabili di funzione:

- **Il Codice Etico del Gruppo Citterio.** Gli argomenti trattati dal Codice Etico sono: I Valori etici fondamentali, I Principi di organizzazione, I Principi di comportamento da tenere con la Pubblica Amministrazione, I Principi di comportamento relativi alla gestione dei dati contabili, I Principi di comportamento relativi alla gestione delle comunicazioni sociali, Le Informazioni riservate, privilegiate e privacy.
- **L'analisi dei rischi aziendali** (cfr. Allegato 2): individua gli ambiti aziendali ritenuti potenzialmente a rischio di commissione di reati; l'analisi è stata svolta mediante colloqui con i Responsabili delle varie funzioni aziendali;
- **Il "modello organizzativo" ex D.Lgs. n. 81 del 2008:** si tratta del documento di valutazione dei rischi, delle procedure, delle regole sulla sicurezza, del piano di emergenza, della relativa attività formativa, in una parola, di tutti quei documenti inerenti la sicurezza dei lavoratori di cui al decreto citato;
- **Il sistema di controllo contabile:** seppur con compiti e funzioni non strettamente inerenti il Modello, la Società è sottoposta al controllo svolto dal Collegio Sindacale;

- **Le Linee Guida di Confindustria**
- **L'Organigramma Aziendale**

*

1.4 Esonero dalla responsabilità ente

In sintesi, il Decreto prevede che la società **non** risponda dei Reati:

- nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati;

- se è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza (il collegio sindacale sarà uno degli interlocutori istituzionali di tale organismo, per le evidenti affinità professionali e per i relativi compiti);

- se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ⁽⁴⁾.

1.5 Considerazioni conclusive

La Società, in considerazione dell'attività sociale svolta che rende altamente improbabile la commissione di alcuno dei reati presi in esame dai seguenti articoli del Decreto:

- 24-bis "*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*"
- 24-ter "*Delitti di criminalità organizzata*"
- 25-bis "*Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*" (con la sola eccezione del reato di Contraffazione,

⁴ Ai fini della responsabilità dell'ente occorre infatti non solo che il Reato sia "oggettivamente" ricollegabile all'ente stesso (cfr. art. 5 del Decreto: cioè che sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società) ma che lo stesso sia una sorta di "manifestazione" della politica aziendale ovvero che derivi da una "colpa di organizzazione". Nel caso in cui il reato sia frutto di una elusione volontaria del Modello da parte dell'autore e quindi il reato non sia né prevenibile né prevedibile da parte dell'ente attraverso criteri di diligenza appropriati, verrà meno la colpa di organizzazione. Infatti, il Modello potrà essere considerato efficiente, nonostante la commissione di un Reato, nei casi in cui, come detto, la condotta dell'autore del reato non potesse essere prevedibile e prevenibile dalla Società avvalendosi degli usuali criteri di diligenza; in questi casi, la responsabilità dell'ente non opererà.

alterazione, o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni)

- 25-quater "*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*"
- 25-quater 1 "*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*"
- 25-quinquies "*Delitti contro la personalità individuale*"(con l'esclusione del reato di Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, affrontato, per questioni di sistematica normativa, nella Parte Speciale n. 7)
- 25-sexies "*Abusi di mercato*"
- 25-terdecies "*Razzismo e xenofobia*"
- 25-quaterdecies "*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*"
- 25-sexiesdecies "*Contrabbando*"

ha ritenuto di non dedicarsi alla trattazione degli stessi.

*

2. Il Modello

La costruzione del Modello

La redazione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie e preliminari in differenti fasi, dirette allo studio approfondito della Società al fine di giungere alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato in “linea” con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all’analisi dei documenti societari (visura, manuali, procedure, organigramma, *job description*, sistema dei poteri, ecc.) lo svolgimento di interviste e colloqui con le varie unità e funzioni aziendali, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di (potenzialmente) risolversi nei Reati.

Sebbene l’adozione del Modello costituisca una mera “*facoltà*” dell’ente e non un obbligo, G. Pozzoli 1875 S.r.l. ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione dello stesso in quanto consapevole che tale sistema rappresenta un’opportunità per migliorare ed integrare la propria *corporate governance* all’interno di un percorso di innovazione, di “sensibilizzazione” e di trasparenza dalla stessa Società già intrapreso.

Si elencano qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

2.1 Mappatura aziendale delle aree a rischio reato

Si tratta di una fase deputata alla percezione del rischio e alla valutazione della sua intensità, utile a procedere alla mappatura dei rischi-reato.

La Società è dunque chiamata ad effettuare una profonda indagine dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando tutti gli aspetti e la complessità aziendale.

In questa fase assumono un ruolo importante l’analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni), dei flussi decisionali e della politica attuata dalla Società, al fine di analizzare il contesto aziendale e

identificare in quale area e secondo quale modalità vi sia la (*potenziale*) possibilità di commissione dei Reati.

2.2 Identificazione dei processi sensibili

L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, procure e deleghe, visure societarie, ecc.) nonché attraverso una serie di interviste con i soggetti "*chiave*" nell'ambito della struttura aziendale (Amministratori, Dirigenti, Responsabile Qualità, Responsabile del Settore Finanziario, ecc.), proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto con riferimento ai medesimi.

I Processi Sensibili della Società sono descritti nell'Allegato 1 del Modello.

2.3 Sistema di controllo – protocolli specifici e indagine storica

Sulla base dei Processi Sensibili, delle procedure e dei controlli già adottati, unitamente alle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato.

Si è poi esaminata la storia (ed i "*precedenti*") della Società per verificare l'esistenza di eventuali inclinazioni o propensioni alla illegalità.

2.4 Modalità di commissione dei Reati

Vengono descritte le possibili modalità di commissione dei Reati allo scopo di forgiare indispensabili cautele preventive.

2.5 Redazione del modello organizzativo

Il Modello, come detto, è costituito da una "Parte Generale" e da singole "Parti Speciali" predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/2001 e di interesse per la Società, nonché da allegati rappresentativi delle procedure e manuali della Società, e da documenti inerenti o rappresentanti la struttura societaria.

2.6 La funzione del Modello

L'adozione, l'efficace praticabile e funzionale attuazione del Modello non solo consente a G. Pozzoli 1875 S.r.l. di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto e, comunque, di "*disinnescare*" le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d'impresa, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (sia preventivo che "*ex post*") che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente "*procedimentalizzazione*".

Tra le finalità del Modello vi è quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità nei Destinatari che operino per conto o nell'interesse della Società, nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la stessa Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali (l'applicazione di sanzioni non compete all'OdV bensì all'organo amministrativo).

2.7 L'adozione del Modello e successive modifiche

Con la delibera indicata in epigrafe la Società ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello e ha altresì istituito e nominato il proprio organismo di vigilanza (OdV).

Nella predetta delibera, il Consiglio di Amministrazione (e quindi i singoli amministratori) e il Collegio Sindacale (e quindi i singoli sindaci) di G. Pozzoli 1875 S.r.l. hanno espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di G. Pozzoli 1875 S.r.l., salva la facoltà di quest'ultimo di delegare il Presidente ovvero l'Amministratore Delegato.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato.

In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l'efficacia provvisoria delle modifiche apportate dal Presidente e/o dall'Amministratore Delegato non è sospesa.

*

3. I Processi Sensibili di G. Pozzoli 1875 S.r.l.

Le attività ritenute sensibili, opportunamente indicate anche all'interno del documento di valutazione dei rischi, sono indicate nell'Allegato 1 al presente documento.

*

4. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

4.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti.

L'OdV è costituito da soggetti con adeguate conoscenze specifiche e tecniche in ambito contabile, amministrativo, legale e aziendale e ha compiti di "controllo" diversi da quelli svolti dagli altri organi aziendali esistenti (CdA, Collegio Sindacale, ecc.).

L'OdV è nominato a maggioranza qualificata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale, ed è composto da tre membri:

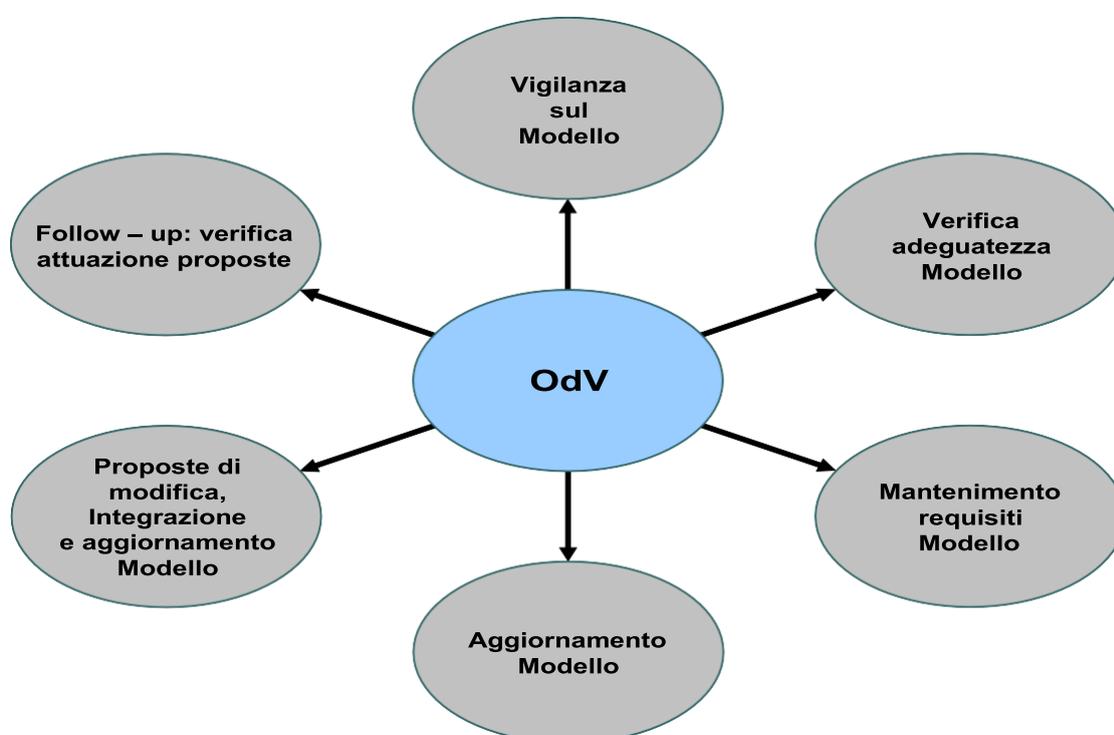
- Un Presidente esterno
- Un Vicepresidente esterno
- Un membro interno

Nel dettaglio, le attività che l'organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni del Decreto (artt. 6 e 7), possono così schematizzarsi:

- *vigilanza sull'effettività del Modello, ossia verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;*

- *disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;*
- *analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;*
- *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti.*

Attività dell'Organismo di Vigilanza



In caso di temporaneo impedimento dell'OdV di durata superiore a due mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente, il quale cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

È garantita autonomia e indipendenza all'OdV, che resta in carica fino a revoca o dimissioni.

Il compito di vigilanza si esplica, nell'esercizio dei poteri di controllo

e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello, informando e collaborando con i responsabili delle funzioni interessate.

Conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, l'Organismo di Vigilanza può proporre agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

4.2 Nomina e revoca

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

i. la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

ovvero

ii. la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici,

ovvero

iii. l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza (concreta e pratica) di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

*

4.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza

Nell'ambito della descritta autonomia ed indipendenza, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello o con riferimento a specifiche e significative situazioni.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni previste nel Modello relative alle informazioni e comunicazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; in presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i destinatari devono rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per i chiarimenti opportuni, anche tramite l'indirizzo e-mail appositamente creato.

All'Organismo di Vigilanza devono essere trasmesse, a cura delle funzioni aziendali coinvolte, le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nel Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali Reati.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura societaria di G. Pozzoli 1875 S.r.l.

L'OdV, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

4.4 Flussi informativi: reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, comunicando l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

1. *annuale*, nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale informa il Consiglio nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
2. *annuale*, nei confronti del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione;
3. e, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale previa informativa al Presidente.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'azione di responsabilità *ex artt.* 2393 e ss. del codice civile, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, modulati a seconda della gravità delle infrazioni compiute e sino all'applicazione della sanzione culmine rappresentata dalla destituzione della carica. In questo modo anche le (eventuali) modeste violazioni del Modello da parte degli amministratori saranno sanzionate adeguatamente, evitando il consolidamento di pratiche devianti. Gli amministratori si impegneranno a prendere visione del Modello, impegnandosi altresì al rispetto delle previsioni ivi contenute e a soggiacere, se del caso, alle sanzioni (convenzionali) ivi stabilite.

b) Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa tutti i sindaci e il Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e, sentito il CdA, assume i provvedimenti opportuni.

*

4.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto o, comunque, in relazione a notizie rilevanti ed inerenti la vita della Società, le consumazioni dei Reati, ecc.

I soggetti apicali o subordinati che vengano a conoscenza di fatti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, o attinenti alla violazione del Modello, devono segnalarli all'Organismo di Vigilanza, attraverso l'indirizzo e-mail all'uopo predisposto.

Il sistema di segnalazione, gestito dall'OdV, è di tipo informatico (indirizzo e-mail dedicato) e garantisce la riservatezza del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto.

Ulteriori canali di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto, potranno essere adottati dall'Organismo di Vigilanza in aggiunta a quelli sopra descritti.

I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza.

Trovano applicazione le sanzioni di cui al capitolo 6 (cfr. *infra*) nei confronti di coloro che:

- i. violano le misure di tutela della riservatezza del segnalante; ovvero
- ii. commettono atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero
- iii. effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli

obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni e *report* previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *database* informatico e/o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

Le informazioni e i dati conservati nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza.

4.7 Clausola generale

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo è, in ogni caso, chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti

esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

Un membro del Collegio Sindacale potrà partecipare, senza diritto di voto, alle sessioni di riunione dell'OdV.

*

5. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

La Società si impegna a divulgare i principi del Modello, facilitare e promuovere la conoscenza dello stesso da parte dei Destinatari, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente ai Destinatari, ai Dipendenti, ai Dirigenti della Società e ai vari responsabili di funzione e sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione ai quali i soggetti sopra individuati sono tenuti a partecipare.

Il Modello è affisso e reso disponibile nella rete intranet/*internet* aziendale ed i contenuti del Modello sono comunicati a ciascun Dipendente. Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e tecnici. Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. *e-learning*).

Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni- di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società – dall'approvazione del presente Modello- dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

In particolare, la Società ritiene, come già detto, importante l'attività formativa e, quindi, nel rispetto delle varie procedure e linee guida esistenti, siano esse relative alle associazioni di categoria, ovvero interne alla Società, G. Pozzoli 1875 S.r.l., con l'ausilio della direzione del personale e, se del caso, attraverso consulenti esterni, provvederà ad effettuare la programmazione dell'attività formativa, con il coinvolgimento diretto dell'OdV.

L'attività formativa dovrà essere “*teleologicamente*” orientata distinguendosi a seconda del Reato e del soggetto coinvolto (soggetti apicali, responsabili di funzione, dirigenti, soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, ecc.).

L'attività formativa potrà essere svolta sia singolarmente che in piccoli gruppi ma la partecipazione dei Dipendenti a tali corsi sarà obbligatoria.

La decisione in merito alla frequenza con cui tale attività sarà svolta è demandata all'OdV che avrà il compito di valutare *day by day* l'efficacia del Modello e, quindi, avrà anche la possibilità di cadenzare e programmare i corsi.

L'OdV avrà, in questo ambito, il compito di specificare e adattare l'attività formativa a seconda delle esigenze aziendali.

L'attività formativa è obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'OdV dei nominativi presenti.

*

6. Il sistema Whistleblowing

Il 29 dicembre 2017 entrava in vigore la Legge n. 179 – recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” – con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di fenomeni illeciti all'interno di Enti pubblici e privati.

A seguito della previsione normativa le imprese dotate di Modello 231/01 iniziarono a disciplinare:

- le modalità per effettuare le segnalazioni whistleblowing;
- le modalità di gestione delle stesse.

Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/01, comma 2bis, era richiesto alle Società di:

- istituire canali di segnalazione dedicati, consentendo ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del d.lgs. n. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, violazioni del presente Modello e ogni altra violazione di leggi, regolamenti politiche, norme o procedure aziendali di cui venivano a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, anche attraverso l'introduzione di cassette fisiche dedicate;
- vietare ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutelare, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Oggi la nuova disciplina ha subito una importante modifica a seguito del recepimento in Italia, per il tramite del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019.

Il decreto di recepimento disciplina, ancora più dettagliatamente, la protezione dei soggetti che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La norma pone ora un distinguo tra l'attivazione di canali di segnalazione interna (la cui gestione può essere affidata a una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificatamente formato ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo) o esterna (con il coinvolgimento dell'ANAC), sottolineando l'importanza della garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa comunicazione.

Focus del decreto è il divieto di ritorsioni a carico del Segnalante e la previsione di sanzioni – diversamente gradate e applicabili dall'ANAC – per tre differenti ipotesi:

- quando siano accertate ritorsioni, oppure quanto si accerti che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o, ancora, è stato violato l'obbligo di riservatezza (sanzione da 10.000 a 50.000 euro);
- quando viene accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, né sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni (sanzione da 10.000 a 50.000 euro);
- quando si accerti la responsabilità penale del whistleblower per i reati di diffamazione o di calunnia (sanzione dal 500 a 2.500 euro).

Attesa l'entrata in vigore del provvedimento nel corso del corrente anno, la Società ha conformato la propria procedura sopra menzionata, adeguandola al nuovo dettato normativo con la previsione di canali interni di segnalazione (di forma scritta e per il tramite – anche – di sistemi informatici) e l'individuazione, quale destinatario delle stesse di una funzione legal esterna, autonoma e indipendente.

Si rinvia, quindi, al testo della procedura e della relativa istruzione operativa per i dettagli applicativi.

Resta inteso per la gestione della procedura whistleblowing il rispetto delle indicazioni riportate nel regolamento UE 2016/679 GDPR.

6.1 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing

Il presente Modello, nel rispetto della nuova disciplina, stabilisce il divieto di qualsivoglia atto discriminatorio nei confronti dei Whistleblowers. Oltre alle sanzioni che l'Autorità di vigilanza ANAC potrà erogare, la Società rimanda al sistema disciplinare adottato dalla stessa per l'applicabilità di sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del Segnalante nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate, ribadendo non solo quanto previsto dalla nuova normativa in materia di Whistleblowing ma, altresì, quanto riportato all'art. 2, comma 2 quater, d.lgs. 231/01 circa la nullità espressa verso misure ritorsive e discriminatorie (licenziamento, mutamento di lavoro, ecc).

7. Il sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le violazioni delle norme del codice etico, nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua parte generale e nelle singole parti speciali), ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con la Società e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate, indipendentemente

dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

7.2 Misure nei confronti di Dipendenti

7.2.1 Violazioni del Modello

Fermi restando gli obblighi per la Società, nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) **violazione di procedure** interne, previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.), o **adozione**, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, **di comportamenti non conformi alle prescrizioni** del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate **che espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati**;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e **diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati**;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti **palesamente** in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, **tali da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal Decreto**.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può

ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da

parte del responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

7.2.2 Le sanzioni

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, il CCNL di settore prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

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

Per i provvedimenti disciplinari più gravi dell'ammonizione verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando, per il periodo considerato, il diritto alla retribuzione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente.

I provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali previste dal CCNL di categoria applicato.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale.

7.3 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.4 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.5 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello da parte dei Consulenti o dei *Partner*, o commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società, è sanzionata secondo quanto potrà essere previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

7.6 Sanzioni connesse alla procedura di Whistleblowing

Le sanzioni su indicate e i processi di irrogazione delle medesime debbono, altresì, applicarsi, nei limiti esposti e per le rispettive categorie, anche con riferimento al mancato rispetto della procedura e delle istruzioni volte a regolamentare il Whistleblowing.

Più specificatamente, l'avvio del procedimento disciplinare sarà imposto, come la sanzione disciplinare da irrogare, ogniquale volta:

- le misure di tutela del segnalante siano state violate;

- sia stata effettuata, con dolo o colpa grave, una segnalazione rivelatasi infondata.

Il Destinatario incaricato della gestione della segnalazione ne dà immediata comunicazione al CdA che adotta le misure più opportune previste dalla legge.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati alla Società.

*

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati, anche coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

* * *

Allegato 1

I processi sensibili

[omissis]