



***LA LINEA VERDE SOCIETA' AGRICOLA S.p.A.***

***MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E  
CONTROLLO***

***EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231***

## INDICE

DEFINIZIONI.....	6
PREMESSA .....	9
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	10
1.1.1 Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione .....	10
1.1.2 Il modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità .....	18
1.1.3 L'apparato sanzionatorio .....	20
1.1.4 Le Linee Guida di Confindustria.....	22
2. LA SCELTA DELLA SOCIETA' E L'APPROCCIO MEDOTOLOGICO ADOTTATO.....	24
2.1.1 La scelta della Società.....	24
2.1.2 Il processo di redazione e implementazione del Modello .....	24
2.1.3 Approccio metodologico generale.....	24
2.1.4 Esclusione di alcuni reati non applicabili alla realtà LA LINEA VERDE .....	25
2.1.5 Approccio metodologico per il Risk Assessment in materia di Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati societari, Reati in materia di riciclaggio e Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare .....	26
2.1.6 Risk assessment con riferimento ai reati di criminalità organizzata, ai reati di falso in materia di marchi e brevetti, ai reati contro l'industria e il commercio e ai reati in violazione del diritto d'autore .....	29
2.1.7 Approccio metodologico specifico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro .....	31
2.1.8 Approccio metodologico specifico in materia di criminalità informatica .....	32
2.1.9 Approccio metodologico specifico in materia di reati ambientali .....	33
2.2 Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	35
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LA LINEA VERDE.....	36
3.1 Finalità del Modello.....	36
3.2 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico.....	37
3.3 Destinatari del Modello .....	37
3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello .....	38
4. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	39
4.1 Identificazione dell'OdV .....	39
4.2 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica .....	40
4.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca.....	41
4.4 Funzioni dell'OdV .....	42
4.5 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza .....	45
4.6 Reporting dell'OdV .....	48
4.7 Conservazione delle informazioni .....	49
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	50
5.1 Attività informativa .....	50
5.2 Formazione del personale .....	50
6. SISTEMA DISCIPLINARE .....	52

6.1	Violazioni del Modello .....	52
6.2	Misure nei confronti dei dipendenti .....	54
6.3	Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure .....	56
6.4	Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, dei membri dell'OdV.....	57
6.5	Misure nei confronti dei Collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti esterni, degli Agenti e dei Fornitori, degli Appaltatori .....	59
7.	<b>CARATTERISTICHE DELLE PARTI SPECIALI</b> .....	60
7.1	Struttura e funzione delle Parti Speciali .....	60
8.	<b>LE COMPONENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO</b> .....	62
8.1	Sistema organizzativo.....	62
8.2	Sistema autorizzativo .....	62
8.3	Processo decisionale.....	63
8.4	Controllo di gestione e flussi finanziari.....	63
8.5	Programma di informazione e formazione .....	64
8.6	Sistemi informativi e applicativi informatici.....	64
8.7	Archiviazione della documentazione.....	64
	<b>PARTE SPECIALE "A": I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</b> .....	66
A.1	La tipologia dei reati nei rapporti con la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto) .....	66
A.2	Processi Sensibili.....	68
A.3	Principi generali di condotta e comportamento ed assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	87
A.4	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	91
A.5	Compiti dell'organismo di vigilanza.....	102
	<b>PARTE SPECIALE "B": REATI SOCIETARI</b> .....	103
B.1	Le fattispecie di reato societario.....	103
B.2	Processi Sensibili.....	105
B.3	Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	112
B.4	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	118
B.5		
B.6	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	123
	<b>PARTE SPECIALE "C": REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI ED UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA</b> .....	124
C.1	Le fattispecie di reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita.....	124
C.2	Processi Sensibili.....	124
C.3	Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	131
C.4	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	133
C.5	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	139
	<b>PARTE SPECIALE "D": REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL</b>	

LAVORO.....	140
D.1 Le fattispecie di reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro.....	140
D.2 Processo di gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	141
D.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	143
D.4 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	144
D.5 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	144
D.6 e controllo.....	144
D.7 Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	150
PARTE SPECIALE "E": REATI DI CRIMINALITÀ INFORMATICA.....	152
E.1 Le fattispecie di reati criminalità informatica.....	152
E.2 Processo di gestione della sicurezza informatica.....	155
E.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	156
E.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	156
E.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	159
PARTE SPECIALE "F": REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	161
F.1 La tipologia dei reati di criminalità organizzata.....	161
F.2 Processi Sensibili.....	163
F.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	177
F.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	178
F.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	184
PARTE SPECIALE "G": REATI DI FALSO IN MATERIA DI MARCHI, BREVETTI E SEGNI DISTINTIVI.....	185
G.1 Fattispecie di reato di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi.....	185
G.2 Processi Sensibili.....	186
G.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	190
G.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	191
G.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	193
PARTE SPECIALE "H": REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMEMRCIO.....	194
H.1 Fattispecie di reati contro l'industria e il commercio.....	194
H.2 Processi Sensibili.....	195
H.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	200
H.4 Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	201
H.5 Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	203
PARTE SPECIALE "I": REATI AMBIENTALI.....	204
I.1 Fattispecie di reati ambientali.....	204
I.2 Processi Sensibili.....	208
I.3 Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema	



	di organizzazione, gestione e controllo.....	209
I.4	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo applicabili alla gestione dei rischi in materia di tutela Ambientale.....	210
I.5	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	213
<b>PARTE SPECIALE "L": REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....</b>		
L.1	Le fattispecie di reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto).....	214
L.2	Processi Sensibili.....	214
L.3	Principi generali di condotta e comportamento e di assetto del sistema di organizzazione, gestione e controllo.....	215
L.4	Principi specifici e componenti del sistema di organizzazione, gestione e controllo applicabili alla gestione dei rischi in materia di tutela ambientale.....	216
L.5	Compiti dell'OdV.....	218
<b>ALLEGATI.....</b>		<b>219</b>

## **DEFINIZIONI**

<b>“Agenti”</b>	i soggetti che sono stabilmente incaricati dalla Società, in virtù di apposito contratto di agenzia, di promuovere la conclusione di contratti in una o più zone determinate.
<b>“Appaltatori”</b>	Convenzionalmente si intendono tutti gli appaltatori di opere o di servizi ai sensi del codice civile, nonché i subappaltatori, i somministranti, i lavoratori autonomi che abbiano stipulato un contratto d’opera con la Società e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.
<b>“CCNL”</b>	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell’industria alimentare.
<b>“Collaboratori”</b>	i collaboratori a progetto, gli stagisti e i lavoratori interinali/somministrati legati da un rapporto contrattuale con La Linea Verde e di cui questa si avvale nei Processi Sensibili.
<b>“Consulenti esterni”</b>	soggetti non dipendenti della Società che agiscono in nome e/o per conto di La Linea Verde sulla base di un mandato o di un altro rapporto di collaborazione professionale.
<b>“Decreto”</b>	il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 e successive modificazioni.
<b>“Delega”</b>	l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti nell’ambito dell’organizzazione aziendale.
<b>“Destinatari”</b>	tutti i soggetti cui è rivolto il Modello e, in particolare: gli organi societari ed i loro componenti, i dipendenti, i Fornitori, gli Agenti, i Consulenti esterni, gli Appaltatori, i Collaboratori (ovverosia i collaboratori a progetto, gli stagisti e i lavoratori interinali/somministrati) nonché i membri



	dell'Organismo di Vigilanza, in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.
<b>“Fornitori”</b>	i fornitori di beni (merci e materiali per la produzione) e servizi (escluse le consulenze), di cui la Società si avvale nell'ambito dei Processi Sensibili.
<b>“Modello”</b>	Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto.
<b>“Organismo di Vigilanza”</b>	l'organismo di vigilanza previsto dal Decreto individuato nel Capitolo 4 del presente Modello.
<b>“Operazione Sensibile”</b>	insieme di attività di particolare rilevanza svolte da La Linea Verde nei Processi Sensibili.
<b>“Processo Sensibile”</b>	l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di La Linea Verde in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio.
<b>“Process Owner”</b>	il soggetto che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte è maggiormente coinvolto nel Processo Sensibile di riferimento o ne ha maggiore visibilità.
<b>“Procura”</b>	l'atto unilaterale con cui la società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.
<b>“Reati”</b>	le fattispecie di reato considerate dal Decreto.
<b>“Service Level Agreement”</b>	contratto infragruppo che definisce i contenuti e le condizioni del rapporto intercorrente tra La Linea Verde e le altre Società del Gruppo, nonché i contenuti del relativo servizio.



**“Società” o**

**“LA LINEA VERDE”**

La Linea Verde Società Agricola S.p.A.,  
C.F. 01636650986 e n. BS332563 di  
iscrizione al Registro delle Imprese di  
Brescia, con sede legale in Manerbio (BS),  
Via Artigianale n. 49.

**“Società del Gruppo”**

ai fini del presente documento, per Società  
del Gruppo si intendono tutte le società  
appartenenti al gruppo di società facente  
capo a La Linea Verde Società Agricola  
S.p.A.





## **PREMESSA**

La storia de LA LINEA VERDE inizia molto tempo fa, con la passione agricola e lo spirito d’iniziativa di Giovanni Battagliola, padre di Giuseppe e Domenico, e la grande forza morale dalla madre Orsolina.

I fratelli Battagliola crescono in un ambiente dove al lavoro è attribuito un posto molto importante e hanno la fortuna di poter pian piano partecipare alle attività agricole e avicole della famiglia, iniziando a sviluppare una loro idea di *business*.

Così quando nel 1991 Giuseppe e Domenico fondano LA LINEA VERDE, la missione è molto chiara: essere protagonisti nel mercato di IV gamma.

LA LINEA VERDE è oggi un’importante realtà agroalimentare, che opera attraverso 5 siti produttivi (due nel nord Italia, uno nel sud, uno in Sardegna e uno in Spagna), due aziende agricole e una società di trasporti refrigerati di proprietà. Nella grande distribuzione organizzata la Società è presente con il proprio marchio DimmidiSì e propone insalate fresche pronte in busta, zuppe, piatti pronti freschi e bevande fresche.

Il Consiglio di Amministrazione di La Linea Verde Società Agricola S.p.A., nella riunione del 23 Febbraio 2018 ha approvato il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” ai sensi del Decreto Legislativo 8 Comunicazioni con l’ambiente esterno giugno 2001 n. 231, recante la “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”.

Contestualmente all’adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha nominato uno specifico organismo, denominato Organismo di Vigilanza, a cui ha conferito i compiti di vigilanza e controllo previsti dal Decreto medesimo.

Il presente Modello si struttura in una Parte Generale e in diverse Parti Speciali.

Nella Parte Generale sono riportati brevemente i contenuti del Decreto, sono definiti l’Organismo di Vigilanza, le funzioni ed i poteri ad esso attribuiti e delineato il relativo flusso informativo, è riportato la struttura del Modello e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Nelle Parti Speciali sono descritti i Processi Sensibili e il sistema di controlli e principi previsti dalla Società onde prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Parte integrante del Modello sono considerati gli Allegati di volta in volta richiamati nel testo del documento stesso.

## PARTE GENERALE

### 1. **IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

#### 1.1 **Caratteristiche fondamentali ed ambito di applicazione**

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nel nostro ordinamento una responsabilità in sede penale (formalmente qualificata come responsabilità "amministrativa") degli enti.

Il Legislatore italiano si è in questo modo conformato ad una serie di provvedimenti comunitari ed internazionali che richiedevano una maggiore responsabilità degli enti che fossero coinvolti nella commissione di alcuni tipi di illeciti aventi rilevanza penale.

La normativa in questione prevede una responsabilità degli enti che si aggiunge a quella delle persone fisiche che hanno materialmente realizzato l'illecito e che sorge qualora determinati reati siano commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, in Italia o all'estero, da parte di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da parte di persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo (i c.d. soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti apicali.

I Destinatari della normativa sono ai sensi del Decreto: gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Sono espressamente sottratti all'ambito di validità del Decreto: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato Italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Per quel che concerne i reati per la commissione dei quali è prevista una responsabilità degli enti, il Decreto prende in considerazione reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti e segni di riconoscimento, i delitti commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati contro la

personalità individuale, i reati di insider trading (abuso di informazioni privilegiate) e di market manipulation (manipolazione del mercato), i reati transnazionali disciplinati dalla Legge n. 146/2006, i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, i delitti di riciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, i reati informatici, i reati di criminalità organizzata, i reati contro l'industria ed il commercio, i reati in violazione del diritto d'autore, i reati ambientali, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Più in particolare, il Decreto, nel suo testo originario, si riferiva esclusivamente ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, e precisamente ai reati di:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico;
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- corruzione per l'esercizio della funzione<sup>1</sup>;
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- corruzione in atti giudiziari;
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;<sup>2</sup>
- istigazione alla corruzione;
- induzione indebita a dare o promettere utilità;<sup>3</sup>
- concussione.

A tal proposito, si specifica che per Incaricato di Pubblico Servizio si intende, ai sensi dell'art. 358 c.p., colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", definito, quest'ultimo, come un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi.

---

<sup>1</sup> Il reato in parola è stata modificato con l'entrata in vigore della L. n. 190/2012 (c.d. legge anti-corruzione). Prima di tale intervento legislativo l'art. 318 c.p. disciplinava il reato di "Corruzione per un atto d'ufficio".

<sup>2</sup> La rubrica del reato in parola è stata modificata con l'entrata in vigore della L. n. 190/2012 (c.d. legge anti-corruzione).

<sup>3</sup> Questa fattispecie di reato è stata inserita nel codice penale, sub art. 319 *quater*, per effetto della L. n. 190/2012 (c.d. legge anti-corruzione)

Per Pubblico Ufficiale, invece, si intende, ai sensi dell'art. 357 c.p., colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione, o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Successivamente, l'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409, recante "Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro", ha inserito nell'ambito del Decreto l'art. 25-*bis*, che mira a punire i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, ed in particolare i reati di:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- alterazione di monete;
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, valori di bollo o carta filigranata.

Successivamente, l'art. 3 del Decreto Legislativo 11 aprile 2002 n. 61, in vigore dal 16 aprile 2002, nell'ambito della riforma del diritto societario ha introdotto il nuovo art. 25-*ter* del Decreto, poi modificato dalla Legge 28 Dicembre 2005, n. 262, estendendo il regime di responsabilità amministrativa degli enti anche ai c.d. reati societari; più precisamente la responsabilità è stata estesa ai reati di:

- false comunicazioni sociali;
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (tale articolo è stato successivamente abrogato dall'art. 37 del D.Lgs. 27 Gennaio 2010, n. 39);
- impedito controllo;
- indebita restituzione dei conferimenti;
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- operazioni in pregiudizio dei creditori;
- formazione fittizia del capitale;
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- illecita influenza sull'assemblea;

- aggrottaggio;
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (introdotto dalla Legge n. 262/2005);
- corruzione tra privati<sup>4</sup>.

L'art. 25 *quater*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003, n. 7 (Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e ai delitti violanti le prescrizioni contenute nella Convenzione summenzionata. Vengono elencati a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- promozione, costituzione, organizzazione o direzione di associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.).

L'art. 25 *quater.1*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7 (Disposizioni concernenti la prevenzione ed il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile), ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti al delitto di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583-bis c.p..

L'art. 25 *quinquies*, inserito nel *corpus* originario del Decreto dall'art. 5 della Legge 228 dell'11 agosto 2003 e modificato dalla Legge 6 febbraio 2006, n. 38 (Misure contro la tratta di persone), ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti contro la personalità individuale, quali:

- riduzione in schiavitù;
- tratta e commercio di schiavi;
- alienazione e acquisto di schiavi;
- prostituzione minorile;
- pornografia minorile;
- detenzione di materiale pornografico minorile;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.

---

<sup>4</sup> Il reato in esame è stato introdotto all'art. 25ter dalla Legge n. 190/2012.

L'art. 25 *sexies*, inserito nel corpus originario del Decreto dall'articolo 9, comma 3 della Legge 18 aprile 2005 n. 62 (Recepimento della direttiva 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato - abusi di mercato - e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE) ha ulteriormente esteso la responsabilità amministrativa degli enti ai delitti di abusi di mercato:

- abuso di informazioni privilegiate;
- manipolazione del mercato.

La medesima Legge n. 62 del 2005 ha previsto, inoltre, all'art. 187- *quinquies* Testo unico della finanza, una nuova forma di responsabilità dell'Ente conseguente alla commissione nel suo interesse o vantaggio (non di reati ma) degli illeciti amministrativi di:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 185-*bis* Testo unico della finanza);
- manipolazione del mercato (art. 185-*ter* Testo unico della finanza).

L'art. 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146 - non espressamente richiamata dal Decreto - come successivamente modificata, ha previsto la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ad una serie di reati a carattere "transnazionale" ai sensi dell'art. 3 della predetta Legge (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti, associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, favoreggiamento personale, procurato ingresso illegale nel territorio dello Stato italiano o di altro Stato del quale la persona non sia cittadina e favoreggiamento della permanenza illegale).

Si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Inoltre, la Legge 3 agosto 2007 n.123 ha introdotto nel Decreto l'art. 25 *septies*, successivamente riformulato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81; il suddetto art. 25 *septies* stabilisce un'ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli Enti in relazione ai delitti di:

- omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;



- omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il decreto legislativo n. 231 del 21 novembre 2007, pubblicato nel supplemento ordinario n. 268 della Gazzetta Ufficiale n. 290 del 14 Dicembre 2007, ha recepito la direttiva 2005/60/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26.10.2005, concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo (c.d. Terza direttiva Antiriciclaggio).

Tale decreto legislativo estende l'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, introducendovi l'art. 25 *octies* volto a sanzionare i delitti di:

- ricettazione (art. 648 del Codice Penale);
- riciclaggio (art. 648 *bis* del Codice Penale);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* del Codice Penale).

La Legge 18 Marzo 2008, n. 48, ha introdotto nel corpus del D.Lgs. n. 231/2001 l'art. 24 *bis*, estendendo così la responsabilità degli enti anche ai reati informatici previsti dai seguenti articoli del Codice Penale:

- 615 *ter*, (accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico);
- 615 *quater* (detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici);
- 615 *quinquies* (diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico);
- 617 *quater* (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche);
- 617 *quinquies*, (installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche);
- 635 *bis*, (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici); 635 *ter*, (danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità);
- 635 *quater* (danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- 635 *quinquies*, (danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità);
- 491 *bis* (falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria);
- 640 *quinquies* (frode informatica del certificatore di firma elettronica).

Successivamente, la Legge 15 Luglio 2009, n. 94, recante "Disposizioni in materia di sicurezza pubblica", ha introdotto i reati in materia di criminalità organizzata, di cui al nuovo art. 24 *ter*, estendendo la responsabilità amministrativa degli enti, tra gli altri, ai delitti di:

- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);

- delitti commessi avvalendosi delle condizioni del predetto art. 416 bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (art. 24 ter, primo comma, D.Lgs. 231/2001);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);
- delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, primo comma, lettera a) n. 5 c.p.p.).

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009, tramite l'art. 15, ha introdotto nel *corpus* del D.Lgs. n. 231/2001, all'art. 25 *bis*, i cosiddetti "Reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi", con l'estensione del regime di responsabilità degli enti ai seguenti reati:

- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Il medesimo art. 15 della Legge n. 99 del 23 luglio 2009 ha introdotto, all'art. 25 *bis* 1, i cosiddetti "Reati contro l'industria e il commercio" con l'estensione del regime di responsabilità degli enti ai seguenti reati:

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriali (art. 517 *ter*);
- contraffazione di indicazione geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

La Legge del 23 luglio 2009 n. 99 ha introdotto l'*art 25-novies* "Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore", volto ad estendere il regime della responsabilità degli enti anche ai seguenti reati:

- messa a disposizione del pubblico, attraverso immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa, senza averne diritto; usurpazione della paternità dell'opera, deformazione, mutilazione, modifica dell'opera stessa, qualora il reato sia commesso sopra un'opera altrui non destinata alla pubblicazione e qualora ne derivi



- offesa all'onore o alla reputazione dell'autore (art. 171, L. n.633/41, primo comma, lett- a-bis e terzo comma);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; ai medesimi fini, importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale, concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati SIAE; al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE, riproduzione, trasferimento, distribuzione, comunicazione, presentazione al pubblico del contenuto di una banca dati in violazione della legge sul diritto d'autore, ovvero estrazione o reimpiego dei contenuti di una banca dati in violazione della legge sul diritto d'autore, ovvero vendita, distribuzione, locazione di una banca dati (art.171-bis L.633/41);
  - riproduzione ed altre azioni illecite (quali riproduzione, duplicazione, diffusione in pubblico, ecc.) di opera dell'ingegno o altre opere tipiche destinate al circuito televisivo o supporti analoghi (art. 171-ter L. n. 633/41);
  - omessa comunicazione alla Siae, da parte di produttori ed importatori di supporti non soggetti al contrassegno Siae, entro 30 giorni dalla data di immissione in commercio o importazione di tali supporti, dei dati necessari alla univoca identificazione degli stessi; falsa dichiarazione circa l'assolvimento degli obblighi legati al contrassegno Siae (art. 171 septies, L. n. 633/41);
  - fraudolenta produzione, importazione, messa in vendita, promozione, installazione, modificazione, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies, L. n. 633/41).

La Legge 3 Agosto 2009, n. 116, ratificando e dando esecuzione alla Convenzione ONU contro la corruzione adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 Ottobre 2003 con la risoluzione n. 58/4, ha introdotto, all'art. 25 decies, il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Il decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121, in vigore dal 16 agosto 2011, ha esteso il regime della responsabilità amministrativa degli enti ai reati ambientali (art. 25 – undecies), ovvero sia:

- i reati di uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727bis c.p.) e di distruzione o danneggiamento di habitat protetto (art. 733bis c.p.);
- determinati reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (cd. "Codice dell'ambiente") con riferimento alle attività di scarico illecito di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (inquinamento idrico, art. 137), gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256) omessa bonifica dei siti (art. 257); nonché alle violazioni degli obblighi di tenuta dei formulari nel trasporto di rifiuti (art. 258); al

traffico illecito di rifiuti (art. 259); alle attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260); alle violazioni dei controlli sulla tracciabilità dei rifiuti (260 bis); alle violazioni delle prescrizioni in tema di esercizio di stabilimenti (inquinamento atmosferico, art. 279);

- i reati previsti dall'art. 3 della legge 28 dicembre 1999, n. 549, relativi all'utilizzo di sostanze lesive per l'ozono;
- determinati reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150 in materia di commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione animali pericolosi;
- i reati di sversamento colposo e sversamento doloso in mare da navi di sostanze inquinanti (art. 9, co. 1 e 2 e art. 8, co. 1 e 2 D.Lgs. n. 202 /2007).

Il D.Lgs. 109/2012, in vigore dal 9 Agosto 2012, ha ampliato il catalogo dei reati-presupposto della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, inserendo l'art. 25-duodecies: "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

In virtù del richiamo effettuato dall'art. 25-duodecies all'art. 22, comma 12-bis del D.Lgs. n. 286/1998 (c.d. Testo Unico sull'immigrazione), risulta soggetto a tali sanzioni il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto e non rinnovato, revocato, annullato, qualora i lavoratori occupati siano (alternativamente):

- in numero superiore a tre;
- minori in età non lavorativa;
- esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere e al tipo di lavoro.

Infine, la Legge n. 190 del 6 novembre 2012, in vigore dal 28 novembre 2012, ha introdotto, estendendo ulteriormente la responsabilità amministrativa degli enti, all'art. 25 del Decreto il reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319 quater c.p.) e all'art. 25-ter del Decreto il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.).

## **1.2 Il modello organizzativo come forma di esonero dalla responsabilità**

Il Decreto prevede che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti c.d. apicali qualora dimostri:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- di aver affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento;
- che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;



- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo su indicato.

Per i reati commessi da soggetti non in posizione apicale l'ente è responsabile solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'omissione degli obblighi di direzione e vigilanza se, prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede che gli enti, per soddisfare le predette esigenze, possano adottare modelli di organizzazione e di gestione "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". In conformità a tale disposizione La Linea Verde, nella predisposizione del presente Modello, si è ispirata alle linee guida emanate da Confindustria. Occorre tuttavia ricordare che tali indicazioni rappresentano un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può rifarsi ai fini dell'adozione del Modello. Si tratta di suggerimenti cui la società è libera di ispirarsi nell'elaborazione del Modello. Ogni società dovrà, infatti, adeguare le linee guida alla realtà concreta che la caratterizza e, quindi, alle sue dimensioni ed alla specifica attività che svolge, e scegliere di conseguenza le modalità tecniche con cui procedere all'adozione del Modello.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è doveroso ricordare che l'art. 30 del D.Lgs. 9 Aprile 2008, n. 81, stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle



procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate.

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

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso 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.

Infine, il richiamato art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente:

- alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero
- al British Standard OHSAS 18001:2007

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale potranno essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dall'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008.

### **1.3 L'apparato sanzionatorio**

Il Decreto prevede che per gli illeciti sopra descritti agli enti possano essere applicate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille (l'importo di una quota va da un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37) e possono variare da un minimo di € 25.822,00 ad un massimo di € 1.549.370,00. Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

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

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può essere anche ridotta.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle



sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la confisca del prezzo o del profitto del reato nonché la pubblicazione della sentenza di condanna in presenza di una sanzione interdittiva a spese dell'ente.

#### **1.4 Le Linee Guida di Confindustria**

Come già ricordato al precedente paragrafo 1.2, al fine di agevolare gli enti nell'attività di predisposizione di idonei Modelli, il co. 3 dell'art. 6 del Decreto prevede che le associazioni di categoria possano esercitare una funzione guida attraverso la realizzazione di appositi codici di comportamento, a supporto delle imprese nella costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.

In tale contesto, Confindustria ha elaborato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", approvandone il testo definitivo in data 7 marzo 2002.

Dette Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- A. individuazione delle aree di rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- B. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire la commissione dei reati presupposti dal Modello attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria sono:
  - Codice Etico;
  - Sistema organizzativo;
  - Procedure manuali ed informatiche;





- Poteri autorizzativi e di firma;
- Sistemi di controllo e gestione;
- Comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni, in ragione del quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) tra i quali in modo particolare: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

C. Obblighi di informazione da parte dell'OdV e verso l'OdV.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha predisposto una "Appendice integrativa alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati introdotti dal D. Lgs.n. 61/2002".

Obiettivo dell'estensione ai reati societari della disciplina prevista dal Decreto è stato quello di assicurare un'accresciuta trasparenza delle procedure e dei processi interni alle società e, quindi, di assicurare maggiori possibilità di controllo sull'operato dei managers.

Da ciò è nata, dunque, la duplice esigenza di:

- a) approntare specifiche misure organizzative e procedurali – nell'ambito del modello già delineato dalle Linee Guida per i reati contro la Pubblica Amministrazione – atte a fornire ragionevole garanzia di prevenzione di questa tipologia di reati;
- b) precisare i compiti principali dell'OdV per assicurare l'effettivo, efficace e continuo funzionamento del Modello stesso.

Le suddette Linee Guida sono state oggetto di successivi aggiornamenti, l'ultimo dei quali risale al 31 marzo 2014.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## **2. LA SCELTA DELLA SOCIETA' E L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO**

### **2.1 La scelta della Società**

Nonostante il Decreto non imponga l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, la Società ha ritenuto indispensabile provvedere in tal senso al fine di garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale.

Inoltre la scelta di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo corrisponde all'esigenza della Società di perseguire la propria missione nel rispetto rigoroso dell'obiettivo di creazione di valore per i propri azionisti e di rafforzare le competenze nazionali e internazionali nei diversi settori di *business*.

LA LINEA VERDE ha quindi deciso di avviare un progetto di analisi ed adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto dei propri strumenti organizzativi, di gestione e controllo, al fine di adottare un proprio Modello, ritenuto, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto della Società affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

### **2.2 Il processo di redazione e implementazione del Modello**

#### **2.2.1 Approccio metodologico generale**

La definizione del Modello organizzativo e di gestione della Società si è articolata nelle seguenti fasi:

- Preliminare analisi della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo;
- individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati ("Processi Sensibili") e dei relativi "Process Owner";
- descrizione dei Processi Sensibili nello loro stato attuale ("as-is") attraverso interviste ai Process Owner e attraverso l'analisi della documentazione aziendale esistente;
- analisi dei Processi Sensibili per valutare i rischi di commissione di reati ex D. Lgs. 231/2001 a fronte delle modalità attuali di svolgimento dei processi sensibili (c.d. "risk assessment"), confrontando lo stato attuale del sistema normativo, organizzativo,



autorizzativo e del sistema di controlli interni con uno stato “ideale”, idoneo a ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati nella realtà della Società; questa “Gap Analysis” ha portato ad individuare alcune criticità o “gap” lì dove lo stato attuale non risultava essere sufficientemente articolato per ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati;

- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate e formulazione in un documento denominato “Action Plan”: l’Action Plan riporta per ciascun criticità/gap rilevato gli interventi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i gap rilevati in funzione di un’analisi di costo-beneficio che ha considerato da una parte i costi, anche organizzativi, legati all’azzeramento dei gap e, dall’altra, l’effettivo beneficio alla luce dell’effettiva consistenza del rischio commissione dei reati. Il documento definisce il livello di priorità del Gap/Piano d’azione e la data di implementazione dell’azione correttiva ed individua il responsabile per l’implementazione degli interventi identificati;
- articolazione e stesura conclusiva del Modello.

Si precisa che la Società ha ritenuto opportuno concentrare la propria attenzione su quelle categorie di reati che, all’esito delle analisi preliminari (confermate, del resto, dai risultati del risk assessment effettuato), apparivano astrattamente configurabili, in considerazione dell’attività e del contesto imprenditoriale essa in cui opera e cioè:

- i reati contro la pubblica amministrazione;
- i reati societari;
- i reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita;
- i reati in tema di criminalità informatica;
- i reati di criminalità organizzata;
- i reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- i reati contro l’industria e il commercio;
- i reati ambientali;
- il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

## **2.2.2 Esclusione di alcuni reati non applicabili alla realtà de LA LINEA VERDE**

Si precisa che un preliminare esame e assessment del complesso delle attività aziendali ha condotto a ragionevolmente escludere la possibilità di commissione dei reati di falso nummario, dei reati in violazione del diritto d’autore, dei reati contro la personalità individuale in materia di pornografia e prostituzione minorile, dei delitti transnazionali, dei delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine

democratico e dei reati in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, dei reati c.d. di market abuse (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), dei reati di scambio elettorale politico-mafioso; di sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione; di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope; dei delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, primo comma, lettera a) n. 5 c.p.p.).

Tali reati non hanno trovato pertanto valutazione specifica né relativa rappresentazione nelle attività di risk assessment di seguito descritte.

In relazione a tali fattispecie di reato, ad ogni modo, troveranno, per quanto possibile, applicazione le disposizioni del Codice Etico.

Analogamente, ai fini della prevenzione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nei confronti dell'Autorità Giudiziaria, varranno i principi ed i presidi contenuti nel Codice Etico.

### **2.2.3 Approccio metodologico per il Risk Assessment in materia di Reati contro la Pubblica Amministrazione, Reati societari, Reati in materia di riciclaggio e Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

Con particolare riferimento alle analisi e valutazioni condotte ai fini del Risk Assessment in materia di Reati contro la Pubblica Amministrazione, Societari e in materia di riciclaggio, è possibile individuare diverse fasi di progetto:

- impostazione e avvio del progetto;
- analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio;
- predisposizione delle schede di rilevazione;
- completamento dell'analisi di "risk assessment" e individuazione delle criticità (Gap Analysis);
- individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (Action Plan);
- definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

#### **Analisi della documentazione e individuazione preliminare delle aree potenzialmente a rischio**

In questa fase sono state preliminarmente raccolte la documentazione e le informazioni utili alla macro definizione delle attività svolte dalla Società e del suo assetto organizzativo.

A mero titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni hanno in particolare riguardato:

- i settori economici ed il contesto in cui la Società opera;
- le modalità tipiche di conduzione del business;

- la tipologia delle relazioni e delle attività intrattenute con pubbliche amministrazioni;
- il quadro regolamentare e procedurale interno (es. deleghe di funzioni, processi decisionali, procedure operative);
- la documentazione inerente ordini di servizio, comunicazioni interne ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte dalla Società e del sistema organizzativo.

Attraverso l'analisi della documentazione sono stati individuati, in via preliminare, i Processi Sensibili e le funzioni aziendali/aree organizzative coinvolte, nonché la misura e le modalità di tale coinvolgimento.

Nell'ambito di tali verifiche sono stati anche individuati i referenti ed i soggetti coinvolti per ciascun Processo Sensibile (key officer) per la successiva fase di indagine.

### **Predisposizione delle schede di rilevazione**

Successivamente alla prima analisi "desk", si è proceduto ad effettuare delle interviste ai soggetti che occupano ruoli chiave nell'organizzazione aziendale (c.d. key officer), individuati nella fase precedente, al fine di cogliere gli aspetti salienti del ruolo/funzione e del/dei relativi processi di competenza, ovvero i processi (o fasi di essi) in cui la funzione/area/posizione organizzativa è coinvolta.

Con riferimento ad ogni funzione/area/posizione organizzativa sono stati indagati in particolare i seguenti elementi:

- organizzazione interna;
- grado di autonomia finanziaria;
- principali attività svolte dalla funzione o di cui essa è responsabile;
- livello di proceduralizzazione delle attività ed esistenza di linee guida comportamentali;
- attività formativa ed informativa prevista;
- attività di controllo effettuate sulle attività svolte dalla funzione;
- procedura di comunicazione di dati e informazioni verso la direzione dell'area organizzativa interessata e i vertici aziendali;
- modalità di gestione dei rapporti con soggetti esterni.

Con riferimento invece ad ogni processo in esame sono stati rilevati, in particolare, i seguenti aspetti:

- chi svolge ogni singola attività rilevante del processo e chi è il soggetto qualificabile come c.d. Process Owner;
- quali sono le informazioni di input del processo e chi le fornisce;
- quali sono le decisioni rilevanti che possono/devono essere prese lungo il processo e come sono documentate;
- quali sono le informazioni prodotte (output) dal processo;
- chi ha la delega per firmare i documenti formali emessi nel corso del processo;

- quali sono e come vengono svolti i controlli interni, sistematici e/o occasionali, previsti nello sviluppo del processo;
- chi svolge tale attività di controllo e come viene documentata;
- quali sono gli indicatori (economici, quantitativi, strategici) più significativi per stabilire il livello di rilevanza connesso al singolo processo e qual è la loro quantificazione (in termini di valore, di numerosità o di ricorrenza).

Le informazioni rilevate a livello di singoli Process Owner sono state classificate in relazione ai Processi Sensibili identificati, che sono stati quindi approfonditi ed eventualmente integrati.

Per ciascun processo è stata predisposta un'apposita scheda di rilevazione e formalizzazione delle informazioni.

### **Completamento dell'analisi di "risk assessment" e individuazione delle criticità (Gap Analysis)**

Sulla base della rielaborazione delle schede di rilevazione e di un confronto con i singoli Process Owner, per eventuali integrazioni/precisazioni, in questa fase si è completata l'analisi di risk assessment, avviata nelle precedenti fasi e finalizzata a:

- effettuare una valutazione delle funzioni/attività aziendali potenzialmente esposte ai rischi-reato previsti dal Decreto;
- esprimere una valutazione del sistema organizzativo e di controllo nel suo complesso.

L'analisi e la valutazione di "risk assessment" si è incentrata sulla definizione delle specifiche fattispecie di reato potenzialmente associabili a ciascuna area/ambito organizzato, per le principali delle quali sono state ipotizzate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alcune delle possibili modalità attuative dei Reati.

In seconda battuta è stato quindi analizzato il sistema di controlli interni riferibile a ciascun Processo Sensibile, confrontandolo (c.d. Gap Analysis) con il sistema di controllo "ottimale" desumibile dal Decreto e dalle Linee di Confindustria, nonché dalla "best practice" affermatasi in materia.

In particolare sono state indagate la previsione, l'effettiva applicazione ed adeguatezza delle seguenti tipologie di controlli:

- controlli attinenti l'area dei poteri e delle responsabilità;
- controlli attinenti l'organizzazione;
- controlli informatizzati;
- altre tipologie di controlli.

### **Individuazione di soluzioni volte al superamento delle criticità rilevate (Action Plan)**

In questa fase sono stati valutati e condivisi gli interventi migliorativi necessari per ridurre ad un livello considerato ragionevole i gap rilevati, in funzione di

un'analisi di costo-beneficio che ha considerato da un lato i costi, anche organizzativi, legati all'azzeramento dei gap e, dall'altra, l'effettivo beneficio alla luce dell'effettiva consistenza del rischio di commissione dei reati correlati.

Tre finalità principali hanno in particolare guidato questa attività:

- ridurre la possibilità che siano commessi i reati previsti dal Decreto;
- mantenere "snello" il processo, ovvero garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna Criticità/Gap rilevata, è stato quindi identificato:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il Gap);
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato Action Plan.

I contenuti di tale documento, nella sua ultima versione aggiornata, sono stati oggetto di condivisione con gli Amministratori Delegati.

#### **2.2.4 Risk assessment con riferimento ai reati di criminalità organizzata, ai reati di falso in materia di marchi e brevetti, ai reati contro l'industria e il commercio**

Le attività di risk assessment condotte con riferimento ai reati di criminalità organizzata, ai reati di falso in materia di marchi e brevetti, ai reati contro l'industria e il commercio sono state precedute da una fase di c.d. pre-assessment, volta ad escludere, nell'ambito di suddette categorie di reato, le singole fattispecie che, alla luce della tipologia di business o all'assetto organizzativo della Società, apparivano di difficile se non di impossibile realizzazione.

Ai fini della prevenzione di tali fattispecie di reato troveranno comunque applicazione i principi e i presidi contenuti nel Codice Etico.

All'esito di tale preliminare valutazione, la Società ha svolto le attività di risk assessment con riferimento ad alcune fattispecie di reato appartenenti alle categorie summenzionate, in quanto ritenute astrattamente applicabili. Per lo svolgimento del risk assessment è stata applicata la medesima metodologia illustrata nel paragrafo 2.2.3 che ha condotto all'elaborazione di un documento di Action Plan in linea con quello ivi citato.

Inoltre, con specifico riferimento al risk assessment concernente i reati di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto) e, più in particolare, il delitto di associazione per delinquere (art. 416 c.p.), le analisi effettuate hanno implicato due successivi livelli di approfondimento.

In un “primo livello”, le analisi svolte si sono focalizzate sul rischio di realizzazione dei delitti in questione di per sé considerati, quindi con preciso riferimento alla valutazione del sistema di controlli “as is” rispetto ad un assetto di controlli ideale e di conseguenza alla definizione dei presidi e protocolli ai fini della prevenzione della commissione di tali fattispecie di reato.

In un “secondo livello”, con specifico riferimento al delitto di associazione per delinquere (art. 416. c.p.) si è rivolta una particolare attenzione, secondo un’impostazione già condivisa dalla dottrina, alla possibile realizzazione dei “delitti fine” con l’obiettivo di definire degli ulteriori presidi e protocolli di prevenzione, rispetto a quelli identificati nel “primo livello”. Affinché si configuri il reato di associazione per delinquere è infatti necessario che sussista, in sintesi, un vincolo associativo duraturo tra almeno tre soggetti, un programma criminoso per il quale il vincolo associativo si è instaurato, volto alla realizzazione di una serie indeterminata di delitti, nonché una struttura organizzata che ne supporti gli obiettivi.

Tale approccio, certamente non previsto dalla lettera dell’art. 24-ter del Decreto (che si limita a richiamare, quale reato presupposto, il delitto di associazione per delinquere di cui all’art. 416 c.p., e non i singoli “delitti fine” alla realizzazione dei quali l’associazione criminosa è finalizzata) è parso essere il più prudente.

Si è pertanto esteso il perimetro di analisi, con l’obiettivo di definire ulteriori presidi e protocolli di prevenzione, focalizzando l’attenzione, da un lato, rispetto alla configurabilità di detti delitti fine in forma “associativa” e, dall’altro, rispetto alla loro ragionevole ed ipotetica realizzabilità in ambito o contesto aziendale.

Secondo tale impostazione si sono dunque identificati specifici “delitti fine” tra quelli che più frequentemente sono contestati dagli organi inquirenti in ambito aziendale e per i quali, il rischio di realizzazione appare astrattamente maggiore, anche alla luce dell’assetto organizzativo e di business della Società.

Tali “delitti fine” sono pertanto stati individuati nei seguenti:

- a) truffa (art. 640 c.p.);
- b) reati in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto (Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. 74/2000; Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. 74/2000); Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici/Dichiarazione Infedele/Omessa dichiarazione (artt. 3, 4 e 5\_D.Lgs. 74/2000);



- c) reati in materia ambientale (D.Lgs. 152/2006), con particolare riferimento alle attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.

Inoltre, qualora i “delitti fine” rientrino tra le fattispecie di reato-presupposto del D.Lgs.231/01 già considerate nel presente Modello (ad es. reati contro la Pubblica Amministrazione, reati di riciclaggio), varranno i presidi e i sistemi di controllo ivi previsti.

## **2.2.5 Approccio metodologico specifico in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, per sua natura tema pervasivo di ogni ambito ed attività aziendale, l’attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di “gestione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro”.

Le analisi sono state condotte con l’obiettivo di:

- prendere atto dell’attuale stato del processo di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell’adeguamento alla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro (di cui al D. Lgs. 81/2008) ed alla best practices in materia;
- predisporre un documento di sintesi di gap-analysis – action plan.

Le verifiche sono state condotte attraverso un’analisi documentale (a titolo esemplificativo sono stati analizzati: l’organigramma per la sicurezza, i mansionari, i documenti di analisi e valutazione, le procedure rilevanti in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, le istruzioni e gli ordini di servizio, le procedure di emergenza) e l’effettuazione di sopralluoghi presso le sedi produttive. E’ stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, delle figure chiave in materia di sicurezza individuate nel corso degli interventi.

Nel corso delle analisi e valutazioni condotte sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti ed elementi del sistema di gestione e controllo in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro:

- politica della sicurezza;
- soggetti della sicurezza, ruoli, compiti e responsabilità;
- pianificazione dell’identificazione pericoli e valutazione rischi;
- documentazione di valutazione dei rischi;
- elementi gestionali e procedurali;
- adempimenti per il controllo di incidenti rilevanti (qualora applicabile);
- sopralluogo sul luogo di lavoro;
- elementi operativi;
- informazione, formazione e addestramento;
- gestione, controllo e archiviazione della documentazione;

- controllo operativo;
- certificato di prevenzione incendi;
- preparazione e risposta alle emergenze;
- infortuni, incidenti e non conformità;
- rilevazioni e registrazioni.

In particolare, le attività di gap analysis sono state guidate dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del risk assessment;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna Criticità/Gap rilevato è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il Gap);
- il livello di priorità del Gap/Piano d'azione;
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento / lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

## **2.2.6 Approccio metodologico specifico in materia di criminalità informatica**

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di criminalità informatica, per sua natura pervasiva di ogni ambito ed attività aziendale, l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il processo di "gestione della sicurezza informatica".

L'approccio adottato ha consentito di:

- analizzare le procedure di gestione organizzativa della sicurezza in modo unitario;
- contribuire al raggiungimento del principale obiettivo del progetto di realizzazione del modello organizzativo previsto dal D.L. 231/2001;
- uniformare la gestione della sicurezza per tutti i servizi offerti ed attuarla in maniera centralizzata;
- verificare – sulla base di analisi anche economiche e sul clima aziendale – la sussistenza delle condizioni perché sia possibile la commissione dei reati informatici previsti dal Decreto;
- proporre gli opportuni interventi di adeguamento, laddove si verificassero le condizioni tecniche, morali e organizzative, per prevenire i reati informatici.

Si precisa che le analisi sono state condotte attraverso un'analisi



documentale ed attraverso sopralluoghi presso gli ambienti di lavoro, con il coinvolgimento dei key officer individuati.

La rielaborazione delle informazioni raccolte ha consentito una valutazione dello stato attuale della materia e l'effettuazione di un'attività di gap analysis rispetto alle *best practices* del settore, guidata dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i Reati oggetto del risk assessment previsti;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna Criticità/Gap rilevato è stato quindi possibile identificare:

- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il Gap);
- il livello di priorità del Gap/Piano d'azione;
- il responsabile per l'implementazione degli interventi identificati;
- il termine entro il quale il piano d'azione deve essere portato a compimento/lo stato di avanzamento degli interventi già in corso.

Tali elementi sono stati formalizzati in un report analitico nel quale sono stati in particolare rilevati i gap e gli interventi necessari rilevati nell'ambito dell'attività di risk assessment descritta in precedenza (Gap Analysis- Action Plan).

I contenuti di tale documento, nella sua ultima versione aggiornata, sono stati oggetto di condivisione con il Responsabile Sistemi Informativi.

Si precisa che tale documento di Action Plan integra quanto previsto con riferimento alle attività di risk assessment di cui ai precedenti paragrafi 2.2.3 e 2.2.4 e 2.2.5.

## **2.2.7 Approccio metodologico specifico in materia di reati ambientali**

In data 1° agosto 2011 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 177 il D.Lgs. 121/11, che ha introdotto, con l'art. 25-undecies, i reati ambientali nel c.d. "catalogo" dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Tale provvedimento, adottato in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi, è entrato in vigore in data 16 agosto 2011.

La Società ha, di conseguenza, svolto un *risk assessment* ad hoc (integrativo rispetto a quello realizzato precedentemente in materia di salute

e sicurezza sul luogo di lavoro ex art. 25septies) al fine di giungere all'adeguamento del Modello.

Con specifico riferimento alle analisi e valutazioni condotte in materia di tutela ambientale l'attenzione è stata posta su quello che può essere definito quale il sistema di "gestione dei rischi ambientali".

Le analisi sono state condotte con l'obiettivo di:

1. prendere atto dell'attuale stato del sistema di gestione ambientale;
2. segnalare ambiti di carenza e aspetti di miglioramento, rispetto agli interventi necessari al fine dell'adeguamento alla normativa vigente in materia di tutela ambientale;
3. predisporre un documento di sintesi di *Gap Analysis – Action Plan*.

In relazione agli *standards* di riferimento normativo e tecnico, le attività sono state ispirate alla normativa vigente in materia di tutela ambientale.

Le verifiche sono state condotte attraverso un'analisi documentale e l'effettuazione di sopralluoghi presso gli stabilimenti produttivi della Società. E' stato inoltre previsto il coinvolgimento diretto, attraverso attività di intervista, dei *Key Officer* in materia di gestione ambientale individuati nel corso degli interventi.

Nel corso delle analisi e valutazioni condotte sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti ed elementi del sistema di gestione e controllo in materia ambientale:

- politica di tutela dell'ambiente;
- soggetti, ruoli, compiti e responsabilità;
- pianificazione dell'identificazione pericoli e valutazione rischi;
- richiesta, ottenimento e gestione delle autorizzazioni amministrative obbligatorie;
- elementi gestionali e procedurali;
- analisi ambientali periodiche e straordinarie;
- controllo operativo;
- informazione, formazione e addestramento;
- rilevazioni e registrazioni;
- gestione, controllo e archiviazione della documentazione.

In particolare, le attività di *Gap Analysis* sono state guidate dalle seguenti principali finalità:

- ridurre la possibilità che siano commessi i reati ambientali oggetto del *risk assessment*;
- garantire un giusto equilibrio tra controlli effettuati, linearità del processo decisionale e carico di lavoro;
- rendere documentata e pertanto controllabile ogni attività rilevante ai fini del Decreto.

Per ciascuna Criticità/*Gap* rilevato è stato quindi possibile identificare:



- un piano d'azione (ovvero gli interventi necessari per ridurre o eliminare il *Gap*);
- il livello di priorità del *Gap*/Piano d'azione.

Tali elementi sono stati formalizzati in un documento denominato *Action Plan* e sono riconducibili rispettivamente ai *gap* ed agli interventi necessari rilevati nell'ambito dell'attività di *risk assessment* in materia di gestione ambientale descritta in precedenza.

I contenuti di tale documento sono stati condivisi con la Direzione aziendale ed i diretti referenti interni della materia.

### **2.3 Stesura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Le attività di *risk assessment* precedentemente descritte e le relative risultanze sono state oggetto di condivisione con il management della Società.

A detta fase di analisi, diagnosi e progettazione è seguita dunque la fase realizzativa che ha condotto alla stesura del presente Modello e alla definizione degli elementi che lo compongono.

### **3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI LA LINEA VERDE**

#### **3.1 Finalità del Modello**

L'adozione del Modello è tesa alla creazione di un sistema di prescrizioni e strumenti organizzativi avente l'obiettivo di garantire che l'attività della Società sia svolta nel pieno rispetto del Decreto e di prevenire e sanzionare eventuali tentativi di porre in essere comportamenti a rischio di commissione di una delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

Pertanto il Modello si propone come finalità quelle di:

- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione (sul piano civilistico, disciplinare e, in taluni casi, penale) sia a carico della Società (responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto);
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di LA LINEA VERDE che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni oppure la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che LA LINEA VERDE non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui LA LINEA VERDE intende attenersi;
- censurare fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Il Modello predisposto da LA LINEA VERDE si fonda pertanto su un sistema strutturato ed organico di protocolli, nonché di attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio nell'attività aziendale vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che possano essere commessi i Reati;
- definiscono un sistema normativo interno, finalizzato alla prevenzione dei Reati, nei quali sono tra l'altro ricompresi:
  - un Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
  - un sistema di deleghe, poteri e di procure per la firma di atti

- aziendali che assicurino una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- o procedure formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative e di controllo nelle aree a rischio;
- trovano il proprio presupposto in una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati, attraverso:
  - o un organigramma formalmente definito, chiaro ed adeguato all'attività da svolgere (Allegato B);
  - o una chiara definizione delle funzioni e delle responsabilità attribuite a ciascuna unità organizzativa;
  - o un sistema di deleghe di funzioni interne e di procure a rappresentare la Società verso l'esterno che assicurino una chiara e coerente segregazione delle funzioni;
- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

### **3.2 Natura del Modello e rapporti con il Codice Etico**

Le prescrizioni contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, approvato dal Consiglio d'Amministrazione della Società (Allegato A), e si fondano sui principi di quest'ultimo, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel D. Lgs. 231/01, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

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

### **3.3 Destinatari del Modello**

Le prescrizioni del Modello sono indirizzate agli organi societari ed i loro componenti, ai dipendenti, agli Agenti, ai Fornitori ai Consulenti esterni, agli Appaltatori, ai Collaboratori, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza,



in quanto non appartenenti alle categorie summenzionate.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

### **3.4 Adozione, modifiche e integrazioni del Modello**

Il Decreto prevede che sia l'organo dirigente ad adottare il Modello, rimettendo ad ogni ente il compito di individuare al proprio interno l'organo cui affidare tale compito.

In coerenza con quanto indicato dalla Linee Guida di Confindustria, LA LINEA VERDE ha individuato nel proprio Consiglio di Amministrazione l'Organo Dirigente deputato all'adozione del Modello. Il compito di vigilare sull'efficace attuazione del Modello è invece affidato, secondo quanto previsto dal Decreto, all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

Conseguentemente, essendo il presente documento un "*atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6 co. 1 lett. a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale dello stesso sono rimesse coerentemente alla competenza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- inserimento nel presente documento di ulteriori Parti Speciali;
- soppressione di alcune parti del presente documento;
- modifica dei compiti dell'OdV;
- individuazione di un OdV diverso da quello attualmente previsto;
- aggiornamento/modifica/integrazione dei principi di controllo e delle regole comportamentali.

E' peraltro riconosciuta al Presidente ed agli Amministratori Delegati la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento di *carattere esclusivamente formale*, a condizione che il contenuto rimanga invariato nella sostanza, nonché apportare eventuali integrazioni, modifiche ed aggiornamenti agli Allegati.

Di tali modifiche o integrazioni dovrà essere prontamente informato il Consiglio di Amministrazione e l'OdV.

## **4. ORGANISMO DI VIGILANZA**

#### 4.1 Identificazione dell'OdV

In base al Decreto, l'organismo che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Sulla base di questo presupposto e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di LA LINEA VERDE ha ritenuto opportuno costituire un organo collegiale per svolgere il ruolo di OdV.

In particolare, l'organo collegiale è composto dalle seguenti tre figure:

- un consulente esterno con specifiche ed approfondite competenze in qualità di Auditor ed in materia Amministrativa ed Economico-Finanziaria ;
- un consulente esterno con specifiche ed approfondite esperienze in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, prevenzione e tutela Ambientale ;
- un consulente esterno con specifiche ed approfondite competenze legali, con particolare riferimento al diritto penale, Cyber Security , Privacy ed alla materia del D.Lgs. 231/2001.

Le riflessioni formulate alla luce della tipologia e delle peculiarità della Società portano a ritenere che la composizione ottimale dell'OdV sia quella collegiale, così da assicurare completezza di professionalità ed esperienze, nonché di continuità d'azione.

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti di onorabilità indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare





riferimento, tra l'altro, alle tecniche di audit, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei rischi.

In particolare, in conformità a quanto stabilito dalle Linee Guida di Confindustria, alla best practice e alla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l'OdV nella composizione sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza e autonomia.

Nello specifico, con riferimento all'Amministratore privo di deleghe quale membro dell'OdV, si ritiene che tale figura possa garantire il rispetto dei requisiti di autonomia ed indipendenza, nonché la continuità d'azione necessaria al funzionamento di tale organismo.

Inoltre, la previsione di un consulente esterno quale ulteriore membro dell'OdV, oltre a garantire il rispetto del criterio dell'autonomia ed indipendenza, alla luce dell'assenza di vincoli oggettivi di "dipendenza" dalla Società, assicura, in particolare, l'apporto in seno all'OdV anche di competenze -in materia dei reati presupposti dal Decreto nonché, in generale, in materia di D.Lgs. 231/2001- complementari rispetto alle competenze professionali in possesso degli altri membri dell'OdV.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

## **4.2 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica**

L'OdV è nominato dal Consiglio d'Amministrazione con decisione presa all'unanimità dei suoi componenti.

Nello stesso modo il Consiglio d'Amministrazione provvede anche alla nomina del Presidente dell'OdV.

Il perfezionamento della nomina dei membri dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questi resa a verbale del Consiglio, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte degli stessi, della copia dell'estratto di detta delibera o tramite l'accettazione e sottoscrizione tra le Parti di apposita lettera di incarico a componente dell'OdV.

Il Consiglio d'Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per ciascun membro dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

Il compenso annuale dei membri dell'OdV sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.



La durata dell'incarico sarà triennale , normalmente coincidente con quella del Consiglio di Amministrazione della Società o alternativamente stabilita dal CdA medesimo.

I membri dell'OdV potranno dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere nuovamente designate/confermati alla scadenza del loro mandato.

### **4.3 Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca**

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con gli Amministratori Delegati della Società, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- esercizio di funzioni di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- presenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
- esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel decreto, che incidono sulla moralità professionale;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV.

Il membro dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce ed attesta l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'Organismo di Vigilanza in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso della durata dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare il Consiglio di Amministrazione della Società che provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei membri di questo) e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione presa all'unanimità.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di ineleggibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la mendace dichiarazione circa l'insussistenza dei motivi di ineleggibilità sopra descritti.

In casi di particolare gravità e urgenza, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* prima di provvedere alla revoca dell'OdV.

#### **4.4 Funzioni dell'OdV**

L'OdV è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le

sue determinazioni sono insindacabili. In particolare l'OdV deve:

- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- proporre e sollecitare l'aggiornamento del Modello laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative o di contesto esterno.

L'OdV deve inoltre operare:

- ex-ante (adoperandosi ad esempio per la formazione ed informazione del personale);
- continuativamente (attraverso l'attività di monitoraggio, di vigilanza, di revisione e di aggiornamento);
- ex-post (analizzando cause, circostanze che abbiano portato alla violazione delle prescrizioni del Modello o alla commissione del reato).

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio al fine di garantire l'adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- verificare periodicamente l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- verificare l'adozione degli interventi a soluzione delle criticità in termini di sistemi di controllo interno rilevate in sede di risk assessment (Action Plan ed Executive Summary), di cui ai paragrafi 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6 e 2.2.7;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito dei Processi Sensibili;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema disciplinare previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, nonché con gli altri organi di controllo (*in primis* la società di revisione e il Collegio Sindacale), anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi e cooperare con i soggetti responsabili della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, nonché della gestione ambientale,

al fine di garantire che il sistema di controllo ai sensi del Decreto sia integrato con il sistema di presidio e verifica predisposto in conformità alle normative speciali per la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la tutela dell'ambiente;

- coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza (anche in riferimento nello specifico all'organizzazione di corsi di formazione) e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- effettuare verifiche periodiche sul contenuto e sulla qualità dei programmi di formazione;
- proporre al Consiglio di Amministrazione i criteri di valutazione per l'identificazione delle Operazioni Sensibili.

A tal fine l'OdV avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV ai sensi del Decreto;
- impartire direttive generali e specifiche alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere da queste ultime le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, in modo che sia assicurata la tempestiva rilevazione di eventuali violazioni del Modello;
- effettuare verifiche periodiche sulla base di un proprio piano di attività o anche interventi spot non programmati in detto piano, ma, comunque, ritenuti necessari all'espletamento dei propri compiti.

Nello svolgimento dei compiti che gli competono, l'OdV avrà comunque la facoltà di ricorrere al supporto di collaboratori esterni, identificabili in soggetti appartenenti a qualsiasi funzione aziendale della Società che di volta in volta si rendesse utile coinvolgere per il perseguimento dei fini specificati e/o di consulenti terzi.

I collaboratori dell'OdV, su indicazione dell'OdV stesso, possono, anche individualmente, procedere alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell'espletamento dell'incarico ad essi conferito in qualità di collaboratori dell'OdV, sono esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e rispondono, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all'OdV.

L'OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento

stesso.

Inoltre, nell'ambito del Regolamento, l'OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro,
- gli attori rilevanti in materia di sistema di gestione ambientale.

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell'implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l'area di propria pertinenza, al fine di consentire all'OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell'efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell'OdV verificare con gli stessi l'efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo 4.5 "Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l'ordine del giorno degli stessi.

L'OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un Piano delle Attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, da comunicare al Consiglio di Amministrazione.

#### **4.5 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (nel prosieguo "Segnalazioni");
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (nel prosieguo indicate come "Informazioni Generali" e "Informazioni su Operazioni Sensibili").

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari dovranno tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Le Segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area; si precisa che le Segnalazioni potranno riguardare qualsiasi ambito aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001 e del Modello vigente, ivi incluse le violazioni del Modello rilevanti ai fini della sicurezza e salute sul lavoro.

Si precisa altresì che è facoltà anche dei Rappresentanti dei Lavoratori per

la sicurezza, laddove tale funzione non sia svolta da un soggetto rientrante tra i Destinatari del Modello, di inviare tali segnalazioni all'OdV.

Al ricevimento di una Segnalazione riguardante una violazione del Modello rilevante ai fini della sicurezza e salute sul lavoro, sarà onere dell'OdV verificare che il mittente abbia precedentemente o contestualmente informato anche il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Qualora il mittente della Segnalazione non vi abbia già provveduto, l'OdV provvederà ad informare il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, L'OdV provvederà altresì ad informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione in merito alle **Segnalazioni** ritenute fondate e/o accertate.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

- le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti verso i dipendenti) nonché dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro e ambiente);
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ambiente (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ambiente;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;



- qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione o a società ad esse collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile;
- copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Le Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato.

Le Segnalazioni e le Informazioni Generali, salvo quanto specificato di seguito in riferimento alle Informazioni a cura dei Process Owner riguardanti le Operazioni Sensibili, dovranno essere effettuate in forma scritta, utilizzando una casella di e-mail appositamente attivata (all'atto di insediamento dell'OdV), oppure una apposita cassetta disponibile presso ogni stabilimento.

Al fine di agevolare l'accesso da parte dell'OdV al maggior numero possibile di informazioni, la Società garantisce la tutela di qualunque segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV valuterà le Segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito del processo di reporting (si rimanda sul tema al successivo Paragrafo 4.6).

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito dei Processi Sensibili di cui alla Parte Speciale A, B, C, il Presidente, gli Amministratori Delegati o i responsabili di funzione vengono qualificati come Process Owner e sono tenuti a trasmettere all'OdV le Informazioni su Operazioni Sensibili realizzate nell'ambito dei Processi Sensibili. Tali soggetti sono stati qualificati come Process Owner nell'ambito delle attività di risk assessment condotte e formalizzate nella matrice Processi Sensibili/funzioni di cui all'Allegato G.

Data la natura trasversale delle aree rilevanti in tema di reati in materia di sicurezza e salute sul lavoro e in materia ambientale, come meglio esplicitato nelle Parti Speciali D ed L del Modello, assumono altresì il ruolo di Process Owner, in quanto Destinatari del Modello ai sensi del par. 3.3, le seguenti figure organizzative, come definite dall'art. 2, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- il Datore di lavoro;
- il Delegato/i del Datore di lavoro
- i Dirigenti;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;





- il Medico competente;
- il Responsabile del Sistema di Qualità e Gestione Ambientale.

Infine con riferimento alle aree rilevanti in tema di reati in materia di criminalità informatica, come meglio esplicitato nella Parte Speciale E del Modello assume altresì il ruolo di Process Owner la seguente figura organizzativa:

- il Responsabile dei Sistemi Informativi.

L'identificazione delle sopra citate Operazioni Sensibili avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di risk assessment condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

L'OdV procederà ad informare opportunamente il Consiglio di Amministrazione circa la definizione di detti criteri e parametri.

Le Operazioni Sensibili debbono essere portate a conoscenza dell'OdV dai suddetti responsabili tramite la compilazione e la trasmissione (con qualunque mezzo purché sia mantenuta traccia dell'invio e sia sempre riconoscibile il mittente) all'OdV di una c.d. Scheda Informativa da aggiornarsi su base periodica (Allegato C).

Sarà cura dell'OdV comunicare ai Process Owner i sopra citati criteri di valutazione e parametri, nonché regole operative e periodicità di invio delle suddette Schede Informative.

#### **4.6 Reporting dell'OdV**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, nei confronti del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il Piano delle Attività, che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente, ed almeno semestralmente, lo stato di avanzamento del Piano delle attività, ed eventuali cambiamenti apportati allo stesso, motivandoli;
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;
- redigere, almeno una volta l'anno, una relazione riepilogativa delle attività svolte nei precedenti dodici mesi e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello, nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi medesimi un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici aziendali.

#### **4.7 Conservazione delle informazioni**

Tutte le Informazioni, Segnalazioni, rapporti e altri documenti raccolti e/o predisposti in applicazione del presente Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo), gestito dall'OdV, per un periodo di 10 anni.

L'accesso all'archivio è consentito esclusivamente ai membri dell'OdV e al Consiglio di Amministrazione.

Si precisa inoltre che anche la documentazione prodotta nell'ambito delle attività di predisposizione e aggiornamento del Modello (risk assessment, etc.) e raccolta in uno specifico archivio, è custodita a cura dell'OdV.

## **5. DIFFUSIONE DEL MODELLO**

Ai fini dell'efficacia del Modello, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute sia da parte delle risorse già presenti nell'azienda, che di quelle che ne entreranno a fare parte in futuro, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nei Processi Sensibili.

### **5.1 Attività informativa**

Per garantire un'effettiva conoscenza ed applicazione, l'adozione del Modello viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato D).

Per quanto attiene invece i Collaboratori della Società, i Fornitori, nonché i Consulenti esterni e gli Appaltatori, la lettera di incarico od il contratto che comporti la costituzione di una forma di collaborazione con essi deve esplicitamente contenere clausole redatte in linea con quella riportata nell'Allegato E che potranno anche essere stese su documenti separati rispetto al contratto stesso (Allegato F). I lavoratori interinali/somministrati saranno altresì tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni (Allegato F1).

In caso di revisioni e/o aggiornamenti significativi del Modello la Società provvederà a darne debita comunicazione ai Destinatari.

Il Modello è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare, quale, a titolo esemplificativo, la diffusione su sito internet della Società, ovvero la messa a disposizione di copia cartacea del Modello in ciascuno stabilimento.

### **5.2 Formazione del personale**

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione che individua le risorse interne od esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di



formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati deve essere ritenuta obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento (D. Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria); al Modello adottato dalla Società; al Codice Etico della Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse aree aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa.

Viene innanzitutto prevista una formazione d'aula iniziale rivolta alle persone in organico presso la Società al momento dell'adozione del Modello che risultino operare nei Processi Sensibili come sopra definiti. Per la restante parte del personale e nei casi di nuovi ingressi in organico successivi all'adozione del Modello è prevista un'apposita edizione del corso (anche eventualmente con modalità on-line).

Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.

## **6. SISTEMA DISCIPLINARE**



Il Decreto prevede che sia predisposto un “*sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*” sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti ad altrui direzione e vigilanza.

L’esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l’effettività del Modello stesso.

L’applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall’esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall’Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l’Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La verifica dell’adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei soggetti esterni sono affidati all’OdV, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

Fatto salvo quanto previsto dal paragrafo 4.3 (“Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca”), il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell’OdV, relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 6.4).

## **6.1 Violazioni del Modello**

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, al Regolamento Interno Aziendale (RIA) e al Codice Etico;

4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare:
- in relazione al rischio di commissione di un reato nei confronti della Pubblica Amministrazione, i comportamenti in violazione, dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi A.3 e A.4. della Parte Speciale A;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato societario, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi B.3 e B.4 della Parte Speciale B;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di ricettazione, riciclaggio o impiego di denaro beni utilità di provenienza illecita, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi C.3 e C.4 della Parte Speciale C;
  - in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei paragrafi D.3 e D.4 delle Parti Speciale D;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità informatica i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi E.3 e E.4 della Parte Speciale E;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di criminalità organizzata, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi F.3 e F.4 della Parte Speciale F;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato di falso in materia di marchi e brevetti, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi G.3 e G.4 della Parte Speciale G;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato contro l'industria ed il commercio, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi H.3 e H.4 della Parte Speciale H;
  - in relazione al rischio di commissione di un reato ambientale, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi I.3 e I.4 della Parte Speciale I;
  - in relazione al rischio di commissione del reato di impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare, i comportamenti in violazione dei principi generali di condotta e comportamento e dei principi specifici elencati nei successivi paragrafi L.3 e L.4 della Parte Speciale L;

- comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV, nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità delle violazioni del Modello sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

## 6.2 Misure nei confronti dei dipendenti

La violazione delle singole regole comportamentali previste dal presente Modello da parte dei dipendenti della Società, costituisce illecito disciplinare ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento, ossia il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'Industria Alimentare, nella versione vigente al momento.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla Direzione del Personale l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dell'art. 68 del CCNL Industria Alimentare- sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. ammonizione verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;



- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e. licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate la Direzione del Personale terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal dipendente intenzionalmente ovvero colposamente si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale o ammonizione scritta secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello, o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3., incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, il dipendente che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal Decreto;
4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
5. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni dello Modello stesso ingenerando un rilevante

rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, ad esempio, della condotta negligente, imperita od imprudente seguita dal lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);

6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7., incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso per mancanze di cui all'art. 68 del citato CCNL il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.
7. con riferimento alle prescrizioni contenute nel Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso per mancanze di cui all'art. 68 del citato CCNL, il dipendente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

### **6.3 Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure**

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello poste in essere da lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente', anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere al Presidente, l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei 'dirigenti' - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 commi 2 e 3 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) censura scritta;
- b) sospensione disciplinare;
- c) licenziamento per giustificato motivo;

d) licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella censura scritta consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della sospensione disciplinare;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di "dirigente" costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad esempio, di lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori a progetto, lavoratori interinali/somministrati ecc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del 'dirigente' ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/01, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

#### **64 Misure nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei membri dell'OdV**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6.1 e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del

giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a. richiamo scritto;
- b. sospensione temporanea dalla carica;
- c. revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nella revoca dalla carica.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Inoltre, per i membri del Consiglio di Amministrazione, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale della Società, l'OdV informerà il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).



Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, il detto Consiglio di Amministrazione provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'OdV che sia anche un dipendente ovvero un dirigente della Società, si applicheranno rispettivamente le sanzioni di cui ai paragrafi 6.2 e 6.3.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'OdV.

#### **65 Misure nei confronti dei Collaboratori coinvolti nei Processi Sensibili, dei Consulenti esterni, degli Agenti e dei Fornitori, degli Appaltatori.**

Ogni violazione posta in essere dai Collaboratori, dagli Agenti, dai Consulenti esterni e dai Fornitori, nonché dagli Appaltatori potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione/agenzia/distribuzione/appalto/subappalto/fornitura/prestazione d'opera, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni a LA LINEA VERDE come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.