MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii.)

EUROCOLTELLERIE S.R.L.

Versione 1.0

28/05/2025

SOMMARIO

PARTE GENERALE 5

PREMESSA 6

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 6

1.1 INTRODUZIONE 6
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ 6
1.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE 7
1.4 FATTISPECIE DI REATO 7
1.5 APPARATO SANZIONATORIO 8
1.6 TENTATIVO 9
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 10
1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO 11
1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO 11
1.9.1 Procedimento 231 a carico dell'ente 11
1.9.2 Conflitto d'interesse del legale rappresentante 12
1.9.3 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo 12
1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO (LINEE GUIDA) 13
1.11 SINDACATO DI IDONEITÀ 14

2 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ 14

2.1 INTRODUZIONE: LA SOCIETÀ E L'OGGETTO SOCIALE 15
2.2 MODELLO DI GOVERNANCE 16
2.3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE 16
2.4 DESTINATARI DEL MODELLO 17
2.5 STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE 17
2.6 CARATTERISTICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 17
2.7 PRINCIPI DI PREVENZIONE E STRUTTURA DEI CONTROLLI 18
2.7.1 Principi di prevenzione 18
2.7.2 Protocolli e Procedure 19
2.7.3 Tipologie di controllo 19

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE 20

3.1 PREMESSA 20
3.2 IL PROGETTO PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001 20
3.3 AVVIO DEL PROGETTO E INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI/ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO POSSONO ESSERE COMMESSI I REATI 231 21
3.4 ANALISI DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI 21
3.5 GAP ANALYSIS ED ACTION PLAN (O PIANO DI MIGLIORAMENTO) 22
3.6 DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 23
3.7 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 23
3.8 DOCUMENTI CHE COMPONGONO IL MODELLO 26
3.9 ALLEGATI AL MODELLO 26
3.10 CODICE ETICO 26
3.11 RAPPORTI TRA MODELLO 231 E CODICE ETICO 27

4 RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE 27

5 MODELLO 231 E CERTIFICAZIONI 28

6 MODELLO 231, SOSTENIBILITÀ E OBIETTIVI ESG 29

6.1 SOSTENIBILITÀ, OBIETTIVI ESG E IMPATTI SULLA PREVENZIONE 231 29

7 ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 30

7.1 COMPOSIZIONE E REGOLE 30

7.2 POTERI E FUNZIONI 31
7.3 LINEE GUIDA PER IL REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 32
7.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV 33
7.5 REPORTING DELL'ODV VERSO GLI ORGANI SOCIETARI 33
7.6 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI 33
7.7 RAPPORTI TRA ORGANISMI DI VIGILANZA 34
8 FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING 34
8.1 LE SEGNALAZIONI VERSO L'ODV E IL WHISTLEBLOWING 35
8.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 35
8.3 TRASMISSIONE E VALUTAZIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI 37
9 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING) 38
9.1 CONTESTO NORMATIVO E DESTINATARI 38
9.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING 38
9.3 SEGNALAZIONI NON TUTELATE 39
9.4 SEGNALAZIONI VIETATE 40
9.5 SEGNALAZIONI ANONIME 40
9.6 FORMA E CONTENUTO MINIMO DELLE SEGNALAZIONI INTERNE 40
9.7 SOGGETTI TUTELATI 40
9.8 LE TUTELE: RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI 41
9.9 RISERVATEZZA 41
9.10 DIVIETO DI ATTI RITORSIVI O DISCRIMINATORI 42
9.11 I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA 43
9.12 LE SEGNALAZIONI ALL'ODV 231 43
9.13 LA PIATTAFORMA PER LE SEGNALAZIONI INTERNE SCRITTE E ORALI 43
9.14 IL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNA 44
9.15 SEGNALAZIONI INVIATE A SOGGETTI DIVERSI DAL GESTORE INCARICATO 44
9.16 SEGNALAZIONI IN MATERIA 231 INVIATE AL GESTORE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING 44
9.17 GESTIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE 44
9.18 SEGNALAZIONE ESTERNA ALL'ANAC 45
9.19 DIVULGAZIONE PUBBLICA 45
9.20 LA "PROCEDURA WHISTLEBLOWING" 45
10 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO 45
10.1 PREMESSA 45
10.2 DIPENDENTI 46
10.3 COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI E SOGGETTI CON FUNZIONI DI RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ 47
10.4 ORGANISMO DI VIGILANZA 47
10.5 ALTRI DESTINATARI 47
11 SISTEMA DISCIPLINARE 47
11.1 FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE 47
11.2 PRINCIPI GENERALI 48
11.3 DESTINATARI 49
11.4 CONDOTTE SANZIONATE 49
11.4.1 Violazioni del Modello, del Codice Etico e della normativa 231 49
11.4.2 Violazioni in tema di whistleblowing 50
11.5 SANZIONI 50
11.5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti 51
11.5.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti e figure apicali 53
11.5.3 Sanzioni nei confronti di Amministratori, OdV o Sindaci 54
11.5.4 Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari del Modello 55
11.5.5 Misure nei confronti del soggetto Gestore delle segnalazioni 55
11.5.6 Il risarcimento del danno 56
11.5.7 Limitazione di responsabilità della persona segnalante 56
11.6 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI 56
11.6.1 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza 231 56
11.6.2 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti 56

11.6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti.....57
11.6.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori o dei Sindaci 57
11.6.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'OdV.....58
11.6.6 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi destinatari del Modello 58
11.7 ARCHIVIO DELLE SANZIONI 59
12 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....59
12.1 VERIFICHE E CONTROLLI SUL MODELLO.....59
12.2 AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO 59

PARTE GENERALE

PREMESSA

2 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

2.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "d.lgs. n. 231/2001" o il "Decreto"), in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal Decreto, infatti, le società possono essere ritenute "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. n. 231/2001 innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell'art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*".

Il d.lgs. n. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale".

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente

rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

2.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. n. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.4 Fattispecie di reato

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal d.lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n.146/2006.

Le fattispecie di reato contemplate dal Dlgs 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle Leggi speciali (art. 25 *quater* del D.Lgs. 231/2001);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25 *quater*.1 del D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (art. 25 *sexies* D.Lgs. 231/2001);
- altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 *quinquies* TUF);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* D.Lgs. 231/2001);

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 *octies*.1 D. Lgs. 231/2001);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies*.1, comma 2 D. Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies* del D.Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* del D.Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/2001)
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* del D.Lgs. 231/2001)
- reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001)
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001)
- delitti contro il Patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001)
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* del D.Lgs. 231/2001)
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013)
- reati transnazionali [costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transazionale] (L. n. 146/2006)

Le seguenti fattispecie non integrano reati presupposto alla responsabilità dell'ente, ma ipotesi di responsabilità amministrativa in relazione alle quali si applicano gli artt. 6,7,8 e 12 D.Lgs. 231/2001.

- Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto- attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937.

2.5 Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

– sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);

– sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. n. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 231/2001.

2.6 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del d.lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001).

2.7 Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 afferma "*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del d.lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. n. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

2.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificazione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

2.9.1 Procedimento 231 a carico dell'ente

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. n. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".*

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. n. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

2.9.2 Conflitto d'interesse del legale rappresentante

Ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, la Società partecipa al procedimento penale a proprio carico per il tramite del proprio legale rappresentante, salvo il caso in cui quest'ultimo sia indagato o imputato per il reato-presupposto da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'ente. In tale ipotesi, si configura una situazione di conflitto di interessi, sia sostanziale che processuale, che preclude la validità della rappresentanza dell'ente da parte del medesimo soggetto, come riconosciuto anche dalla giurisprudenza consolidata della Corte di Cassazione.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza della difesa della Società e di prevenire situazioni di stallo o incertezza operativa, la Società stabilisce che, in caso di conflitto di interessi del legale rappresentante, quest'ultimo si astenga dalla nomina del difensore della Società, e conseguentemente la rappresentanza processuale dell'ente nel procedimento penale (cd. *ad litem*) sarà assunta da altro soggetto non coinvolto, secondo le seguenti modalità:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in alternativa, altro Consigliere Delegato, qualora non siano coinvolti nel medesimo procedimento penale, potranno assumere – previo conferimento di specifica procura o delega di apposito potere - la rappresentanza *ad litem* della Società e, in tale qualità, conferire la procura al difensore incaricato della difesa dell'ente;
- nel caso in cui entrambi i soggetti sopra menzionati risultino indagati o imputati, la rappresentanza ad litem verrà attribuita, mediante apposita delibera del Consiglio di Amministrazione o specifica procura, ad un soggetto apicale della Società che sia privo di conflitto di interessi, idoneo per competenza e posizione a garantire un'adeguata tutela dell'interesse dell'ente;
- ove necessario, il Consiglio di Amministrazione potrà altresì deliberare la revoca o la sostituzione del difensore incaricato, nel rispetto dei principi di effettività, autonomia e continuità della difesa.

La presente previsione costituisce una regola cautelare volta a garantire l'efficacia del Modello e la piena conformità dell'azione difensiva della Società rispetto al quadro normativo e giurisprudenziale vigente.

2.9.3 Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del d.lgs. n. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001):

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo alla società una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata qualora la società riesca a dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2.10 Codici di comportamento (Linee guida)

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Confindustria, in attuazione di quanto previsto al sopra citato articolo ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un Codice di Condotta e Etica Aziendale con riferimento ai reati *ex* d.lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Le Linee guide di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni, come previsto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 231/2001, sopra richiamato.

L'ultima versione è stata pubblicata nel mese di giugno 2021 (con approvazione da parte del Ministero della Giustizia in data 8 giugno 2021).

La Società ha quindi adottato il proprio modello di organizzazione gestione e controllo sulla base delle Linee guida elaborate dalle principali associazioni di categoria e, in particolare, delle Linee guida di Confindustria.

2.11 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "*prognosi postuma*".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

3 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

3.1 Introduzione: la società e l'oggetto sociale

Eurocoltellerie S.r.l. (C.F./P.IVA 13000370158), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in 20026 - Novate Milanese (MI), Via Vialba n. 52 (di seguito anche la "Società" o "Eurocoltellerie") è una società, costituita il 17/12/2003, che svolge attività di:

- Noleggio di coltelleria ed attrezzatura professionale
- Affilatura di coltelleria ed attrezzatura professionale
- Affilatura per l'industria alimentare
- Noleggio di piani di lavoro in legno e in materiale plastico
- Spianatura di piani di lavoro
- Noleggio di mezzi e veicoli strumentali di proprietà
- Noleggio di macchinari
- Assistenza tecnica e riparazione di macchinari
- Acquisto e vendita di prodotti legati alle predette attività,

prevalentemente nei settori dell'industria alimentare, della ristorazione e della piccola e grande distribuzione (tra cui a mero titolo esemplificativo: supermercati e GDO; industrie della carne; mense ospedaliere; caserme; macellerie; pescherie e gastronomie), su tutto il territorio nazionale.

Eurocoltellerie ha il controllo di altre due Società di diritto italiano:

- **Medagliani Forniture Alberghiere dal 1860 S.r.l.**, o in forma abbreviata "Medagliani S.r.l." (C.F./P.IVA 09252930962), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in 20121 Milano (MI), Via Statuto 10, di cui detiene il 100% del capitale; Medagliani è attiva nel settore del commercio al dettaglio e all'ingrosso di prodotti per la ristorazione e il canale horeca;
- **Orso Bianco S.r.l.** (C.F./P.IVA 12754340961), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con sede in 20121 Milano (MI), Via Statuto 10, di cui detiene il 55% del capitale; Orso Bianco si occupa di noleggio di frigoriferi, congelatori e attrezzature analoghe;

oltre al controllo di **Eurocuchillería, Sociedad Limitada (**Número de Identificación Fiscal B10967990), società di diritto spagnolo, partecipata al 100% da Eurocoltellerie e che opera nel medesimo settore.

Eurocoltellerie inoltre ha una succursale a Barcellona (Spagna) per la vendita dei suoi prodotti (Eurocoltellerie S.r.l. Sucursal En España, Número de Identificación Fiscal W0248813H).

Le Società del gruppo costituite secondo diritto italiano ed operanti in Italia (al momento, Eurocoltellerie, Medagliani e Orso Bianco) appartengono a quella categoria di enti giuridici che ai sensi del d.lgs. 231/01 possono incorrere nella responsabilità amministrativa in questione.

Pertanto, ai limitati fini di cui sopra, le sole Società **Eurocoltellerie**, **Medagliani** e **Orso Bianco** vengono qui considerate come il "Gruppo Eurocoltellerie" (d'ora in avanti, ai fini del presente Modello organizzativo e dei suoi allegati, "il Gruppo").

Le stesse Società intendono adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo capace di prevenire la commissione dei Reati e che, in caso di commissione, impedisca, alle condizioni stabilite dal Decreto, il sorgere della responsabilità amministrativa, nonché sistemi di controllo interno e idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati annoverati dal Decreto sia da parte dei soggetti (amministratori, dipendenti o altri collaboratori delle Società del Gruppo) cosiddetti "apicali" sia da parte di quelli sottoposti alla loro vigilanza o direzione.

Ai sensi del D.lgs. 231/01 e della Giurisprudenza formatasi a riguardo, ogni Società del Gruppo deve tuttavia avere un proprio ed autonomo Modello organizzativo, realizzato a partire da una

specifica attività di valutazione e misurazione dei rischi effettivi di commissione di reati. Pertanto, sebbene i Modelli organizzativi delle Società del Gruppo tengano conto del particolare contesto societario in cui si collocano, i medesimi rimangono gli uni autonomi e distinti dagli altri.

Cionondimeno, anche in virtù delle attività rese in *outsourcing* da Eurocoltellerie per le altre Società del Gruppo, alcuni protocolli e procedure preventivi, laddove specificamente segnalato nell'ambito di ognuno dei Modelli, si intenderanno applicabili anche ai Modelli delle altre Società del Gruppo.

Si rinvia per ulteriori dettagli al successivo paragrafo in tema di "Responsabilità 231 nei Gruppi di imprese".

3.2 Modello di governance

L'amministrazione della Società spetta al Consiglio di amministrazione composto da 3 membri.

Gli amministratori sono nominati dall'assemblea ordinaria dei soci. Il Consiglio di amministrazione elegge fra i suoi membri un Presidente.

Attualmente il CdA ha individuato tra gli Amministratori:

- un Presidente esecutivo, che figura anche come Consigliere e Amministratore Delegato;
- un Consigliere Delegato,

entrambi dotati della legale rappresentanza della Società.

Il Terzo membro del CdA è un Consigliere attualmente privo di deleghe.

Il Consiglio di amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo diversa disposizione all'atto della nomina.

Il Consiglio può delegare parte dei propri poteri e quelli del Presidente, compreso l'uso della firma sociale, ad uno o più dei suoi membri, fissandone le attribuzioni, le retribuzioni e le eventuali cauzioni e può nominare direttori e procuratori per determinati atti o categorie di atti.

A riguardo si precisa che, ad oggi, la Società, oltre alle deleghe di poteri e responsabilità attribuite all'interno del CdA agli amministratori non ha conferito altre procure di tipo gestorio.

Si rinvia al contenuto della visura camerale per il dettaglio di tali poteri.

L'organo di controllo è costituito da un Sindaco Unico, che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

Al Sindaco spetta altresì l'attività di revisione legale dei conti.

3.3 Modello di organizzazione

La società ha il modello di organizzazione meglio descritto per linee funzionali e gerarchiche nell' organigramma allegato (*sub* **Allegato 2**).

Nell'ambito del Gruppo, Eurocoltellerie eroga a favore delle controllate alcuni servizi in *outsourcing.*

Per maggiori dettagli si rinvia al documento di *Risk Assessment.*

3.4 Destinatari del Modello

Le previsioni del Modello si applicano, senza eccezione alcuna, ai seguenti soggetti (di seguito, "**Destinatar**i"):

- ***Soggetti Interni*** (di seguito anche il "*Personale*")*:* che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato con la Società; a titolo esemplificativo, gli Organi sociali, i dipendenti, i collaboratori (compresi i lavoratori parasubordinati), gli stagisti e i tirocinanti;
- ***Soggetti Terzi*** *(*di seguito anche i *"Terzi")*: professionisti esterni, partner, fornitori e consulenti, società di somministrazione e, in generale, coloro che, avendo rapporti con la Società, nello svolgere attività in nome e/o per conto di Eurocoltellerie o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Società, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 nell'interesse o nel vantaggio della Società.

3.5 Struttura dell'organizzazione

Una struttura organizzativa idonea ai fini preventivi propri del Decreto è caratterizzata, in sintesi, dai seguenti principi:

- chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche;
- attribuzione delle attività aziendali a soggetti che possiedono le competenze necessarie a svolgerle correttamente;
- attribuzione di poteri di rappresentanza nei limiti in cui è strettamente necessario e comunque in limiti coerenti e compatibili con le mansioni svolte dal soggetto cui sono attribuiti;
- attuare - ove possibile - la segregazione delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo
- poteri di spesa attribuiti con soglie di spesa e/o con firma congiunta;
- organo amministrativo collegiale.

La chiara attribuzione di qualsiasi attività ad una specifica persona o unità organizzativa consente di escludere il legittimo intervento da parte di soggetti diversi da quelli identificati, e di identificare con precisione le responsabilità in caso di eventuali deviazioni da procedure/regolamenti.

È compito del CdA e/o dei Consiglieri Delegati mantenere sempre aggiornato l'organigramma aziendale e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura della Società.

3.6 Caratteristiche del Modello organizzativo

Un Modello organizzativo che risponda alla finalità preventiva propria del d.lgs. 231/01 deve prevedere una codifica dell'organizzazione e dei ruoli aziendali in linea con alcuni principi:

- rappresentare inequivocabilmente le relazioni gerarchiche ed esplicitare le aree/funzioni aziendali con indicazione dei relativi responsabili e addetti;
- essere integrato dalla descrizione delle principali attività in capo alle diverse funzioni, comprendendo le attività sensibili dal punto di vista 231, distinguendo i ruoli di «responsabile» e di «addetto».

Più in generale le regole alle quali deve uniformarsi una corretta organizzazione aziendale in un'ottica di prevenzione dei reati sono le seguenti:

- attribuzione delle attività aziendali a soggetti che possiedono le competenze necessarie a svolgerle correttamente;
- attuare - ove possibile - la segregazione delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo (all'interno di un processo aziendale, funzioni separate - e in contrapposizione - dovrebbero decidere ed autorizzare un'operazione, effettuarla, registrarla, controllarla, pagarne o incassarne il prezzo).

La chiara attribuzione di qualsiasi attività ad una specifica persona o unità organizzativa consente di escludere il legittimo intervento da parte di soggetti diversi da quelli identificati, e di identificare con precisione le responsabilità in caso di eventuali deviazioni da procedure/regolamenti.

È compito degli Amministratori mantenere sempre aggiornato l'Organigramma aziendale e i documenti ad esso collegati per assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni unità della struttura della Società (**Allegato 2**).

Inoltre, un Modello organizzativo che risponda alla finalità preventiva propria del d.lgs. 231/01 deve ispirare l'assetto di poteri e procure ad alcuni principi generali di prevenzione del rischio:

- non dare poteri illimitati ad alcun soggetto,
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione,
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate,
- sia garantita una chiara e precisa determinazione delle mansioni, delle responsabilità ad esse connesse, delle linee gerarchiche,
- i poteri siano delegati con delimitazione secondo un confine funzionale (limitazione dei poteri per area di competenza) e orizzontale (limitazione dei poteri per livello gerarchico),
- sia garantita la segregazione delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo.

L'assetto dei poteri costituisce parte integrante del Sistema 231.

3.7 Principi di prevenzione e struttura dei controlli

3.7.1 Principi di prevenzione

Le componenti del Modello Organizzativo si ispirano ai principi qui elencati:

- la presenza di procedure e regolamenti che programmino le modalità operative ed esplicitino i comportamenti;
- chiara assunzione di responsabilità: qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la responsabilità, in modo da poter identificare con precisione le responsabilità in caso di eventuali deviazioni da procedure/regolamenti;
- segregazione ove possibile delle attività di autorizzazione, esecuzione e controllo;
- tracciabilità del processo e dei controlli: ogni operazione o fatto gestionale deve essere documentato, così che in ogni momento si possa identificare la responsabilità di chi ha operato (valutato, deciso, autorizzato, effettuato, rilevato nei libri, controllato);
- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte: effettuate sia da persone dell'organizzazione ma estranee al processo, sia da persone esterne all'organizzazione;
- rispetto del sistema di deleghe e dei poteri di firma e di autorizzazione statuiti dall'azienda, che devono essere riflessi fedelmente nelle procedure operative e verificati dal sistema dei controlli;

- utilizzo corretto e trasparente delle risorse finanziarie, che devono essere impiegate entro limiti quantitativamente e qualitativamente determinati (budget, piani di vendita) e documentate, autorizzate e inequivocabilmente riferibili ai soggetti emittente e ricevente e alla specifica motivazione.

I principi sono stati opportunamente combinati e declinati nel sistema di controllo aziendale in considerazione della realtà in esame, al fine di renderlo efficace ed efficiente alla prevenzione dei rischi ex 231/01.

3.7.2 Protocolli e Procedure

Con il presente Modello Eurocoltellerie definisce per ciascuno dei processi ritenuti a rischio di commissione dei reati 231, specifici Protocolli per l'attuazione delle decisioni e per il controllo dei processi stessi. Tali protocolli, mirano da un lato a regolare l'agire, declinato nelle sue varie attività operative, e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate.

I suddetti contenuti sono stati inseriti nell'Allegato 3 e costituiscono parte integrante del presente Modello. Inoltre, vengono richiamati nell'Allegato 3 ulteriori procedure e regolamenti interni, ove esistenti, che devono intendersi anch'essi parte integrante del Modello.

Il personale di Eurocoltellerie nell'esercizio dei compiti ad esso assegnati ha l'obbligo di rispettare quanto disciplinato dal suddetto documento.

In tale modo si garantisce l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività della Società.

3.7.3 Tipologie di controllo

All'interno del Modello vengono definite tre tipologie di controllo, che si distinguono a seconda del soggetto che opera i controlli stessi:

- Controlli di 1° livello: si tratta delle operazioni di controllo svolte all'interno della funzione responsabile della corretta esecuzione dell'attività in oggetto. Fermo restando la linea guida della segregazione tra chi controlla e chi opera, in questa categoria ricadono tipicamente le verifiche effettuate dal responsabile/direttore della funzione sull'operato dei propri collaboratori.
- Controlli di 2° livello: sono i controlli svolti, all'interno dei normali processi aziendali, da funzioni distinte da quella responsabile dell'attività oggetto di controllo. Nel flusso dei processi, che descrivono una catena di fornitori-clienti interni, i controlli di secondo livello sono tipicamente gestiti dal cliente interno per verificare che il proprio fornitore abbia operato correttamente (controlli in ingresso). Su questi controlli si applica il principio sopra menzionato della "contrapposizione di funzioni".
- Controlli di 3° livello: sono controlli effettuati da funzioni, interne o esterne all'azienda, che non partecipano al processo produttivo. In questa tipologia ricadono, per esempio, le verifiche dell'Organismo di Vigilanza, gli audit degli enti preposti al rilascio di certificazioni e le verifiche del Collegio Sindacale.

Inoltre è di fondamentale importanza che il sistema di controllo preventivo sia conosciuto da tutti i soggetti dell'organizzazione e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia). A tal fine devono essere previste specifiche modalità informative/formative.

4 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

4.1 Premessa

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione delle tipologie di reato incluse nel Decreto, è un atto di responsabilità sociale da parte della Società dal quale scaturiscono benefici per tutti gli *stakeholder*: azionisti, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti dell'impresa.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

4.2 Il Progetto per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto è articolato nelle quattro fasi sinteticamente riassunte nella tabella che segue.

- *Fase 1 -* ***Avvio del Progetto e individuazione dei processi e attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001***.

  Presentazione del Progetto nella sua complessità, raccolta e analisi della documentazione, e preliminare individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono astrattamente essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 (processi/attività c.d. "sensibili").

- *Fase 2 -* ***Analisi dei processi e delle attività sensibili***.

  Individuazione e analisi dei processi e delle attività sensibili e dei meccanismi di controllo in essere, con particolare attenzione ai controlli preventivi ed altri elementi/attività di compliance.

- *Fase 3 -* ***Gap analysis ed Action Plan***.

  Individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di "rafforzamento" dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).

- *Fase 4 -* ***Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo***.

  Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le Linee Guida di Confindustria.

In ognuna delle quattro fasi predette si è tenuto conto del contesto di Gruppo in cui si colloca la Società.

Qui di seguito verranno esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi del Progetto.

4.3 Avvio del Progetto e individuazione dei processi/attività nel cui ambito possono essere commessi i reati 231

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. n. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "processi sensibili" e "attività sensibili").

Scopo della Fase 1 è stato appunto l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili.

In particolare, a seguito della presentazione del Progetto, si è provveduto a creare un Team di lavoro composto da professionisti esterni e risorse interne della Società con assegnazione dei rispettivi compiti e ruoli operativi.

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale hanno permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

Al termine della Fase 1 è stato predisposto un piano di lavoro dettagliato delle fasi successive, suscettibile di revisione in funzione dei risultati raggiunti e delle considerazioni emerse nel corso del Progetto.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte nella Fase 1, conclusa con la condivisione dei processi/attività sensibili individuati con il Team di lavoro:

- *raccolta della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (ad esempio: organigrammi, principali procedure organizzative, schede principali compiti, procure, ecc.);*
- *analisi della documentazione raccolta per la comprensione del modello di business della Società;*
- *rilevazione degli ambiti aziendali di attività e delle relative responsabilità funzionali;*
- *individuazione preliminare dei processi/attività sensibili ex d.lgs. n. 231/2001;*
- *individuazione preliminare delle direzioni/funzioni responsabili dei processi sensibili identificati.*

4.4 Analisi dei processi e delle attività sensibili

Obiettivo della Fase 2 è stato quello di analizzare e formalizzare per ogni processo/attività sensibile individuato nella Fase 1: i) le sue fasi principali, ii) le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, iii) gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste personali con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi come riferimento, tra l'altro, i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle attività e delle decisioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe/procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Le interviste sono state realizzate da professionisti esperti di *risk management* e *process analysis*.

I risultati delle interviste, condotte con le modalità sopra descritte, sono stati condivisi con il Team di Lavoro.

Qui di seguito sono elencate le diverse attività che hanno caratterizzato la Fase 2, al termine della quale è stato elaborato il documento "Matrice identificazione aree a rischio", i cui contenuti fondamentali sono:

- *esecuzione di interviste strutturate con i key officer, nonché con il personale da loro indicato, al fine di raccogliere, per i processi/attività sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:*
  - *i processi elementari/attività svolte;*
  - *le funzioni/soggetti interni/esterni coinvolti;*
  - *i relativi ruoli/responsabilità;*
  - *il sistema dei controlli esistenti;*
- *condivisione con i key officer di quanto emerso nel corso delle interviste;*
- *formalizzazione della mappa dei processi/attività sensibili in apposita scheda che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.*

4.5 Gap Analysis ed Action Plan (o Piano di Miglioramento)

Lo scopo della Fase 3 è consistito nell'individuazione: i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001 ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un

modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. n. 231/2001 e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

Qui di seguito sono elencate le attività svolte in questa Fase 3, che si è conclusa dopo la condivisione del documento di *gap analysis* e del piano di attuazione (cd. *Action Plan*) con il Team di Lavoro e l'Alta Direzione:

– *gap analysis: analisi comparativa tra il modello organizzativo esistente ("as is") ed un modello di organizzazione, gestione e controllo "a tendere" conforme alle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 ("to be") con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice di Condotta e Etica Aziendale, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;*

– *predisposizione di un piano di attuazione per l'individuazione dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 e delle azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo (processi e procedure).*

4.6 Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della Fase 4 è stato quello di predisporre il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, articolato in tutte le sue componenti, secondo le disposizioni del d.lgs. n. 231/2001 e le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

La realizzazione della Fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

4.7 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* d.lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello") ha comportato, dunque, un'attività di *assessment* del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il d.lgs. n. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto stesso.

Il d.lgs. n. 231/2001, infatti, attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Alla luce delle considerazioni che precedono, la Società ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, tenesse conto della propria

peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio).

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di amministrazione della Società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli (o standard) di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 (costituito dal presente documento);

- Codice Etico.

Il documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01" contiene:

(i) nella **Parte Generale**, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- alla realtà aziendale, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
- alle caratteristiche dell'Organismo di vigilanza della Società, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

(ii) nella **Parte Speciale**, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di reato richiamate dal d.lgs. n. 231/2001 che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- ai processi/attività sensibili e relativi *standard* di controllo e misure di prevenzione.

La Parte Speciale è costruita mettendo a confronto le categorie di reato-presupposto (e le specifiche fattispecie di reato) applicabili alla Società e le Aree di rischio (cioè, i processi aziendali rilevanti ai fini 231 e le sottostanti attività sensibili).

La Parte Speciale, per comodità, è stata suddivisa per categorie omogenee in dodici parti, utilizzando le seguenti sigle:

- **Parte Speciale I**: Reati contro la Pubblica Amministrazione (**PA**); Reati contro l'Amministrazione della Giustizia (**AG**);
- **Parte Speciale II**: Reati informatici e trattamento illecito dei dati (**IT**); Reati in materia di violazione del diritto d'autore (**AT**);
- **Parte Speciale III**: Delitti di criminalità organizzata (e profili di transnazionalità) (**CR**);
- **Parte Speciale IV**: Reati di falsità segni di riconoscimento (**FL**); Reati contro l'industria e il commercio (**IE**); Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (**SP**);
- **Parte Speciale V**: Reati societari (**SOC**);
- **Parte Speciale VI**: Reati contro la personalità individuale (**PI**); Reati di Razzismo e Xenofobia (**RX**);
- **Parte Speciale VII**: I Reati di Omicidio Colposo e Lesioni Colpose Gravi o Gravissime commesse con Violazione delle Norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (**SSL**);
- **Parte Speciale VIII**: Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza; auto riciclaggio (**RR**); Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (**TR**);
- **Parte Speciale IX**: Reati ambientali (**AMB**);
- **Parte Speciale X**: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**IMP**);
- **Parte Speciale XI**: Reati Tributari (**TRIB**);
- **Parte Speciale XII**: Contrabbando (**DO**).

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di redazione dello stesso. Infatti, se la Parte Generale contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le Parti Speciali, in considerazione del loro particolare contenuto, sono invece suscettibili di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica della Società e l'evoluzione legislativa – quale, ad esempio, una possibile estensione delle tipologie di reati che risultano inserite o comunque collegate all'ambito di applicazione del Decreto – potranno rendere necessaria l'integrazione del Modello.

In considerazione di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di adottare ogni tipo di provvedimento affinché l'Organo amministrativo della Società provveda ad operare gli aggiornamenti e le integrazioni ritenuti necessari.

4.8 Documenti che compongono il Modello

Il Modello è composto quindi dai seguenti documenti, che ne fanno parte integrante:

- **Modello – Parte generale**
- **Modello – Parte speciale** e **Protocolli preventivi e principi comportamentali**
- **Allegati al Modello**
- **Codice Etico**.

4.9 Allegati al Modello

Il Modello richiama i seguenti documenti, indicati come "Allegati" con numerazione progressiva:

1) Elenco reati presupposto

2) Organigramma aziendale

3) Valutazione del rischio (*Risk assessment*)

4) Piano di miglioramento (*Action Plan*)

5) Procedura *Whistleblowing*

6) *Policy* flussi informativi.

Inoltre, laddove la Società adotti specifiche Procedure a prevenzione di specifici rischi 231 o comunque a regolazione di attività sensibili 231, tali procedure dovranno considerarsi quali "Allegati al Modello" e parti integranti dello stesso, al pari degli altri documenti summenzionati.

L'articolazione in un documento "centrale" e in una serie di allegati risponde all'esigenza di facilitare un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno sarà contraddistinto da un numero di edizione che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi.

Tali documenti, unitamente alle eventuali Procedure già in vigore nella Società, che vengono espressamente richiamati nel presente Modello e che ne costituiscono parte integrante, realizzano le misure di prevenzione volte a contrastare i rischi reato-presupposto (per semplicità nel seguito con il termine "**Sistema 231**" si intenderà l'insieme di tali regole, siano esse contenute nel Modello, nel Codice Etico, nei Protocolli, nelle Procedure o in altri documenti).

4.10 Codice etico

Il Gruppo adotta un Codice Etico di Gruppo (in seguito, il "Codice") al fine di formalizzare e diffondere i propri principi, valori e impegni aziendali, che rappresentano la guida del Gruppo in ogni sua scelta e azione ed esprimono la sua cultura aziendale.

Mediante il presente Codice il Gruppo mira ad orientare comportamenti coerenti con i più alti *standard* etici internazionali e nazionali nello svolgimento delle sue attività e nella gestione d'impresa, sia nei confronti di soggetti interni sia nei confronti dei terzi.

Il Codice Etico di Gruppo si impronta alle disposizioni di legge, alle indicazioni delle Linee guida poste a base del Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.lgs. 231/2001 ("MOG" o "Modello") del Gruppo. Il Codice è, quindi, parte integrante del Modello.

Il Codice considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure aziendali, deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere quindi la sua violazione configura un illecito disciplinare.

Il Modello 231 prevede che il Codice Etico, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione e portato all'attenzione di tutti i dipendenti al momento dell'assunzione, sia elemento essenziale del sistema di controllo.

Per maggiori dettagli, si fa rinvio e si richiama qui il contenuto del Codice Etico.

4.11 Rapporti tra Modello 231 e Codice etico

I comportamenti tenuti dai Destinatari devono essere conformi alle norme di comportamento previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

In particolare, Eurocoltellerie ha predisposto un Codice Etico che identifica specifici comportamenti sanzionabili in quanto ritenuti tali da indebolire, anche potenzialmente, il Modello.

5 RESPONSABILITÀ DA REATO NEI GRUPPI DI IMPRESE

Eurocoltellerie ha il controllo di due Società di diritto italiano (Medagliani S.r.l. e Orso Bianco S.r.l) e di una Società di diritto spagnolo (Eurocuchillería, SL).

Eurocoltellerie inoltre ha una succursale a Barcellona (Eurocoltellerie S.r.l. Sucursal En España)

Alla luce di quanto sopra, per Eurocoltellerie il tema della responsabilità 231 va inquadrato in quello più ampio e complesso che riguarda i gruppi di imprese, dove alla maggiore complessità organizzativa può accompagnarsi una altrettanto accresciuta difficoltà nella costruzione di sistemi di prevenzione dei reati.

Anche se il D.Lgs. 231/2001 non si occupa espressamente della responsabilità dell'ente appartenente ad un gruppo di imprese, la giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, si è pronunciata in alcune occasioni soprattutto sull'individuazione e la sussistenza delle condizioni in forza delle quali, con la commissione di un reato, possano essere chiamate a risponderne le altre società e, in particolare, la capogruppo.

Su questo la giurisprudenza di legittimità della Corte di cassazione ha certamente chiarito che l'interesse o vantaggio dell'ente alla commissione del reato deve essere riscontrato in concreto. Questo sostanzialmente esclude che il controllo societario possa di per sé creare una posizione di garanzia in capo ai vertici della controllante tale da fondarne la responsabilità per omesso impedimento dell'illecito commesso nell'attività della controllata (art. 40 comma 2 c.p.).

Pertanto, affinché la holding/controllante possa essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata, devono ricorrere almeno due presupposti fondamentali:

- che sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;

- che persone fisiche, collegate in via funzionale alla controllante, abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo rilevante per la causazione dello stesso in termini di concorso, contributo che deve essere provato in maniera concreta e specifica. Tale contributo, ad esempio, può sostanziarsi nelle seguenti due circostanze:
    - la presenza di direttive impartite penalmente illegittime;
    - la coincidenza tra gli apicali della holding e quelli della controllata che determina un aumento del rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo dal momento che le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

All'interno del delineato quadro giurisprudenziale e normativo è opportuno che l'attività organizzativa per prevenire i reati-presupposto della responsabilità degli enti tenga conto di alcune indicazioni.

È necessario fare in modo che ciascuna società del Gruppo, in quanto singolarmente destinataria delle norme del decreto 231, svolga in autonomia l'attività di valutazione e gestione dei rischi e di conseguente predisposizione e aggiornamento del Modello organizzativo.

Questo non vuol dire che tale attività non potrà essere condotta anche in base ad indicazioni e modalità attuative previste dalla *holding* in funzione dell'assetto organizzativo e operativo di gruppo, ma sarà necessario stare sempre attenti a non esercitare una ingerenza tale da determinare una limitazione di autonomia da parte delle società controllate nell'adozione del Modello.

Per esempio, la capogruppo potrà indicare una struttura comune e/o uniforme di codice etico o valoriale, così come principi comuni del sistema disciplinare e dei protocolli attuativi, nonché contenere nel proprio Modello quei processi che hanno carattere trasversale rispetto a tutte le società del gruppo, così come le procedure che governano situazioni e/o attività che sono destinate a confluire in un esito unitario (es. bilancio consolidato).

Al contrario, è opportuno che ciascuna società del gruppo nomini invece un proprio Organismo di Vigilanza, distinto da quello della controllante anche nella scelta dei componenti, sempre nell'ottica di non creare elementi che possano fondare una posizione di garanzia di fonte negoziale in capo ai vertici della *holding*.

In conclusione, nei gruppi societari è opportuno che la controllante delinei in generale delle regole specifiche per la correttezza e trasparenza nei rapporti con le controllate, per esempio attraverso la definizione di flussi informativi disciplinati e gestiti.

5 MODELLO 231 E CERTIFICAZIONI

Il Modello Organizzativo di Eurocoltellerie si inserisce in una realtà dove sono già presenti altri sistemi di prevenzione e controllo di rischi.

A mero titolo esemplificativo, si fa riferimento a:

- Sistema di gestione della qualità (ISO 9001:2015);
- Sistema di gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (ISO 45001:2018);
- Certificazione del sistema di gestione per la parità di genere (UNI PDR 125:2022).

Questi sistemi di gestione del rischio hanno finalità e obiettivi diversi rispetto al Modello Organizzativo. I sistemi certificati di gestione sono, infatti, preordinati a garantire l'efficacia ed efficienza dei processi decisionali, nonché la conformità a leggi e regolamenti.

Il Modello Organizzativo, invece, ha l'obiettivo di mitigare e prevenire i rischi di commissione dei reati-presupposto da parte dei soggetti apicali e sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Sebbene i sistemi certificati di gestione abbiano una funzione diversa dai Modelli previsti dal Decreto 231, è importante valorizzarne gli elementi di interazione. Le stesse Linee Guida di Confindustria suggeriscono di adottare una compliance integrata sul presupposto che tale modalità operativa consentirebbe agli Enti di:

- razionalizzare le attività in termini di risorse, persone, sistemi
- migliorare l'efficacia e l'efficienza delle attività di compliance
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti.

Tuttavia, è opportuno che l'adozione di procedure comuni non crei sovrapposizioni di ruoli o duplicazioni di verifiche ogniqualvolta tali ruoli incidano sui medesimi processi aziendali. In tale ottica sinergica, può essere utile che l'OdV osservi le medesime cautele suggerite dalla disciplina di riferimento, quali:

- valutazione delle competenze e indipendenza del soggetto che svolge le attività di verifica;
- acquisizione di evidenze in merito alla pertinenza/compatibilità delle attività svolte con i propositi delle verifiche da effettuare;
- contestualizzazione dei findings emersi nel corso delle analisi acquisite

L'OdV può inoltre utilizzare gli stessi sistemi metodologici utilizzati nello svolgimento delle attività assimilabili quali, ad esempio, gli International Standard on Auditing (ISA), gli Standard internazionali per la professione dell'Internal Auditing e le indicazioni fornite dagli organi di controllo (ad esempio il Collegio sindacale).

Un esempio di efficace integrazione è quello tra il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e il Modello 231.

L'art. 30 del Decreto Legislativo 81/08 attribuisce, infatti, efficacia esimente della responsabilità ex D. Lgs. 231/01 laddove sia stata data attuazione ai Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, in presenza di strumenti conformati alle Linee Guida UNI INAIL o alle norme BS OHSAS 18001.

Tuttavia, in diverse pronunce la Giurisprudenza ha avuto modo di precisare che la sola adozione di un sistema di gestione certificato che possieda tutte le caratteristiche sopra espresse non esclude di per sé la responsabilità dell'ente poiché è necessario che esso sia adeguatamente integrato con il Modello Organizzativo 231.

Inoltre, l'adozione di un sistema di gestione certificato costituisce una mera presunzione di idoneità alla sua efficacia esimente della responsabilità: è il giudice che, in concreto, dovrà valutare l'efficace adozione e attuazione del sistema certificato di gestione.

6 MODELLO 231, SOSTENIBILITÀ E OBIETTIVI ESG

6.1 Sostenibilità, obiettivi ESG e impatti sulla prevenzione 231

"ESG" è l'acronimo di *Environmental*, *Social* e *Governance*: tre fattori fondamentali per valutare la capacità delle aziende di regolare e gestire il proprio impatto in termini ambientali, sociali e di governance e quindi, più in generale, la sostenibilità del business svolto.

Il fattore *Environmental* fa riferimento al modo in cui un'azienda contribuisce alle sfide ambientali (per esempio, rifiuti, inquinamento, emissioni dannose in atmosfera, deforestazione e cambiamenti climatici). Il fattore *Social* misura e valuta le attività aziendali che hanno un impatto sulla società (per esempio, gestione del capitale umano, *diversity* e pari opportunità, condizioni di lavoro, salute e sicurezza). Il fattore *Governance* riguarda la responsabilità delle imprese in termini di organizzazione e amministrazione (ad esempio, assetto organizzativo, gestione di poteri e ruoli, gestione fiscale, trasparenza e legalità del business, politiche di retribuzione).

Per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità, un'azienda non può esimersi dall'osservanza della normativa e quindi da un forte presidio della compliance, perché questa è indispensabile sia per garantire che le informazioni ESG siano accurate, veritiere e complete, sia per verificare l'integrazione dei fattori ESG nei processi e nelle procedure aziendali.

Il Modello 231, quale strumento di prevenzione della commissione di reati (e di esimente della conseguente responsabilità amministrativa della società), costituisce un fondamentale presidio di compliance normativa, anche considerato che molti dei reati-presupposto contestati alle imprese ai sensi del d.lgs. 231/2001 riguardano violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, illeciti ambientali, corruzione, sfruttamento della manodopera, reati societari o illeciti fiscali.

Su un piano più generale, dall'Agenda 2030 dell'ONU sugli SDGs (Sustainable Development Goals) emerge una chiara convergenza tra obiettivi di sostenibilità e finalità della normativa 231. Pertanto, il sistema di controllo interno che fa capo al Modello 231, oltre a influire sulla governance e a prevenire i rischi 231, ha un inevitabile impatto su attività aziendali che sono sensibili anche dal punto di vista ESG, e può quindi essere uno strumento importante non solo per la compliance, ma anche per il raggiungimento di molti obiettivi di sostenibilità.

7 ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

7.1 Composizione e regole

Il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, è affidato ad un organismo della società dotato di autonomia, professionalità e continuità nell'esercizio delle sue funzioni.

Ai fini di cui al punto che precede, Eurocoltellerie istituisce un apposito organo denominato "Organismo di Vigilanza" che svolgerà le funzioni previste dall'art. 6 co. 1 lett. b) del d.lgs. 231/01 o, in alternativa, ai sensi dell'art. 6 comma 4bis del d.lgs. 231/01, attribuisce le suddette funzioni al Collegio Sindacale, se presente.

Qualora Eurocoltellerie decida di non fare ricorso alla facoltà prevista dal succitato art. 6 comma 4bis d.lgs. 231/01, il Consiglio di amministrazione istituisce un apposito organo osservando le seguenti regole:

- la composizione può essere di tipo monocratico o collegiale;
- i membri sono scelti in base a specifiche competenze (di minima: compliance ex D.Lgs. 231/2001, competenze legali, controllo interno);
- il Consiglio di amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale;

- in caso di Organismo di Vigilanza collegiale, il Consiglio di amministrazione indica altresì, tra i membri nominati, colui che svolgerà le funzioni di Presidente. La nomina a Presidente dell'OdV è limitata ai membri esterni;
- qualora cessi, per qualunque motivo, l'eventuale rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato tra la Società e il soggetto nominato quale membro interno dell'Organismo di Vigilanza collegiale o quale membro unico dell'Organismo di Vigilanza monocratico, tale soggetto decadrà automaticamente dalla carica di membro dell'OdV e dovrà essere tempestivamente sostituito.

All'Organismo di Vigilanza o al Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'Organismo di Vigilanza si applicano le seguenti regole:

- La delibera di nomina dell'Organismo di Vigilanza determina anche il compenso e la durata dell'incarico.
- I membri dell'OdV possono essere revocati solo per giusta causa e sono rieleggibili. Il membro revocato o che rinunci all'incarico viene tempestivamente sostituito e il sostituto resta in carica fino alla scadenza dell'Organismo di Vigilanza in vigore al momento della sua nomina.
- L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione, ove non diversamente previsto.
- L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace esercizio delle funzioni previste dalla legge e dal Modello, nonché da successivi provvedimenti o procedure assunti in attuazione del medesimo.
- Al fine di svolgere, con obiettività e indipendenza, la propria funzione, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di una somma annuale approvata e messa a disposizione dal Consiglio di amministrazione su proposta dell'Organismo stesso. Nella prima riunione successiva all'utilizzo di tale budget, l'Organismo di Vigilanza rendiconta tale utilizzo al Consiglio di amministrazione.
- L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa in presenza di situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di darne informazione al Consiglio di amministrazione tempestivamente.
- I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.
- L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni curando e favorendo una razionale ed efficiente cooperazione con gli organi e le funzioni di controllo esistenti nella società.
- All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri di intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare, relativi allo svolgimento delle attività della società.
- Le attività poste in essere dall'OdV non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

7.2 Poteri e funzioni

L'OdV o il Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- svolge periodica attività ispettiva, la cui cadenza è, nel minimo, predeterminata in considerazione dei vari settori di intervento;
- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- qualora necessario, può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, al Collegio Sindacale o all'organo equivalente;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla società ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello; a tal fine la Società si propone di ottenere l'impegno contrattuale dei suddetti soggetti ad ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza;
- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- può rivolgersi, a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- sottopone al Consiglio di amministrazione le inosservanze del Modello, affinché la società valuti l'adozione di procedure sanzionatorie e l'eliminazione delle eventuali carenze riscontrate; qualora il Consiglio di amministrazione attribuisca ad un Consigliere Delegato i poteri di modifica e attuazione del Modello oppure, il Consiglio di amministrazione individui un rappresentante del CdA per i rapporti con l'OdV, le inosservanze vanno sottoposte a tale Consigliere affinché valuti le iniziative nell'ambito dei propri poteri. Oltreché a tali soggetti, l'Organismo ha facoltà di segnalare le inosservanze rilevate anche al Responsabile della funzione in cui l'inosservanza stessa è stata riscontrata;
- sottopone il modello a verifica periodica e ne propone l'aggiornamento.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dal Consiglio di amministrazione, tale Organismo o il Collegio Sindacale che svolge le funzioni dell'OdV stabilisce apposite regole operative e adotta un proprio Regolamento interno al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione.

7.3 Linee guida per il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Il Regolamento deve assicurare continuità ed efficacia dell'azione dell'OdV, e a tal fine dovrà prevedere:

- un numero minimo di adunanze annuali e la calendarizzazione delle attività
- la periodicità almeno annuale della relazione al CdA sull'attività compiuta
- le modalità di gestione delle risorse assegnate e di elaborazione del rendiconto
- la gestione della documentazione relativa alle attività svolte e le modalità di archiviazione
- gli accorgimenti a garanzia dell'effettiva autonomia dell'OdV pur in presenza di componenti interni
- le modalità di raccolta, trattamento e archiviazione delle eventuali comunicazioni, anche anonime, che segnalino circostanze rilevanti per la responsabilità amministrativa della Società.

Inoltre, il Regolamento dovrà prevedere che:

- l’OdV esercita le proprie funzioni e i propri poteri secondo le modalità previste dal Regolamento stesso;
- il Regolamento è predisposto e approvato dall’OdV, e da questo trasmesso all’organo amministrativo ed al Collegio Sindacale o all’organo equivalente (se trattasi di OdV distinto dal Collegio Sindacale).

7.4 Obblighi di informazione nei confronti dell’OdV

L’Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001.

L’Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale prevede, all’art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l’obbligo d'informazione verso l’OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Si rinvia ai successivi paragrafi per quanto concerne nello specifico:

- i flussi informativi verso l’OdV;
- le segnalazioni di violazioni e illeciti (whistleblowing).

7.5 Reporting dell’OdV verso gli organi societari

L’Organismo di Vigilanza riferisce in merito all’attuazione del Modello, all’emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

Sono previste due linee di *reporting*:

- la prima, direttamente verso il Presidente del CdA e/o l’Amministratore Delegato, qualora essi ne facciano richiesta;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di amministrazione (o dell’Amministratore a cui sia stata attribuita specifica delega in ambito 231). In particolare, l’OdV presenta una relazione periodica (con cadenza almeno annuale) sulle attività svolte, corredata dalle segnalazioni di eventuali criticità emerse nelle attività di monitoraggio e nelle verifiche, sulle segnalazioni di illeciti ricevute tramite i canali previsti dal Modello, nonché sui suggerimenti per l’adeguamento del Modello.

Quando ne ravvisi l’opportunità, inoltre, l’OdV informa il Presidente del CdA e/o l’Amministratore delegato e/o l’Organo di controllo sull’attività svolta e/o su fatti rilevanti, ovvero richiede di essere ascoltato in sede di C.d.A. o di Assemblea.

Gli incontri con gli organi societari cui l’Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L’Organismo di Vigilanza cura l’archiviazione della relativa documentazione.

7.6 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni flusso informativo, segnalazione, verbale, corrispondenza, report previsto nel Modello è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un’apposita banca-dati informatica o cartacea, nel rispetto della normativa sulla *privacy* e sul *whistleblowing*.

I dati e le informazioni conservate nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza che ne possano aver diritto, previa autorizzazione dell'Organismo stesso e con immediata informazione al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale della Società, ed entro i limiti previsti dalla normativa sulla protezione dei dati personali e nella misura vi sia il consenso dell'interessato, ove normativamente richiesto.

È fatto salvo tutto quanto previsto nei paragrafi successivi in tema di Flussi Informativi e Whistleblowing, nonché nell'apposita "Procedura *Whistleblowin*g".

7.7 Rapporti tra Organismi di Vigilanza

Considerata la presenza di società controllate da Eurocoltellerie, è auspicabile che – ove anche le società controllate siano dotate di un Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e abbiano istituito un Organismo di Vigilanza - tra l'Organismo di Vigilanza della Società e quello delle sue controllate si sviluppino rapporti informativi, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo.

In particolare, tali flussi informativi dovrebbero concentrarsi su: definizione delle attività programmate e compiute; le iniziative assunte; misure predisposte in concreto; eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza. Essi dovranno avere finalità conoscitiva, mirando a stimolare l'attività di verifica del gruppo, per esempio, su settori di attività rivelatisi a rischio.

A titolo esemplificativo, l'invio all'OdV della controllante da parte dell'OdV della controllata di:

- principali verifiche pianificate;
- relazioni periodiche relative alle attività svolte;
- programmazione annuale generale degli incontri dell'Organismo di vigilanza.

Ulteriori canali di contatto e di scambio informativo tra gli Organismi di vigilanza di un gruppo, da utilizzare sempre con le cautele del caso, possono passare attraverso:

- l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza, ad esempio, annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi;
- la creazione di un repository di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali).

Inoltre, è consigliabile declinare il rapporto tra i vari Organismi di vigilanza in un'ottica di pariteticità, evitando di prevedere poteri ispettivi in capo a quello della controllante. Essi, infatti, potrebbero indebolire l'indipendenza degli OdV istituiti in seno alle società controllate, rendendo più difficile dimostrare il possesso dei requisiti richiesti dall'articolo 6, comma 1, lettera. b) Dlgs 231/2001. In particolare, è preferibile evitare che gli OdV delle controllate chiedano la condivisione di quello della holding in ordine all'attività di vigilanza da svolgere o alle misure da adottare in seno alla controllata.

8 FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING

8.1 Le segnalazioni verso l'OdV e il Whistleblowing

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello 231, del Codice Etico e/o delle procedure e dei presidi preventivi correlati al Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello stesso.

Il D.Lgs. 24/2023, con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, cd. "Whistleblowing").

Nello specifico, la normativa sul Whistleblowing ha il duplice obiettivo di dare diritti di protezione al segnalante (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per gli enti (istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni; procedure per garantire i diritti di riservatezza).

Oltre che agli enti pubblici, il decreto whistleblowing si applica anche alle imprese, con alcune distinzioni, relative alla dimensione (o, meglio, al numero di dipendenti), all'appartenenza a determinati settori sensibili o ancora all'adozione di un Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Per le imprese con almeno cinquanta dipendenti di media il Decreto impone quindi di verificare e, se mancanti, realizzare (o integrare):

- I canali di segnalazione interni;
- La gestione dei canali di segnalazione (procedura, ruoli, responsabilità, etc.);
- Impianto sanzionatorio e disciplinare relativo al whistleblowing;
- Attività di informazione e formazione di dipendenti e collaboratori sul whistleblowing;
- Adeguamenti del Modello 231 eventualmente già adottato (contenuti del Modello, ruolo dell'OdV, canale di segnalazione, etc.);
- Adeguamenti in tema di Privacy, al fine di tutelare la riservatezza del segnalante e l'integrità, nonché la confidenzialità, dei dati personali oggetto di segnalazione;
- Coordinamento degli adempimenti whistleblowing in caso di gruppi societari.

Le imprese che non si adeguino alla suddetta normativa rischiano sanzioni fino a euro 50.000 da parte dell'ANAC, se quest'ultima dovesse accertare la commissione di ritorsioni (anche solo tentate) contro il segnalante, oppure la mancata istituzione di canali di segnalazione conformi.

La Società, in adempimento del D.Lgs. 24/2023, ha istituito idonei canali di segnalazione interna, ha adottato un'apposita policy per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, integrando sia il Modello 231 sia il Codice Etico e i relativi apparati disciplinari e sanzionatori, al fine di garantire la tutela dei segnalanti.

Si fa quindi rinvio per ogni maggiore dettaglio al successivo paragrafo 9 e alla "Procedura *Whistleblowing*" allegata al Modello.

8.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere informato dai soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto. In particolare, i dati, le informazioni e i documenti oggetto di flusso informativo all'OdV

sono dettagliati in un'apposita "Policy Flussi informativi" allegata al Modello, da considerarsi parte integrante del Modello, quale indispensabile presidio preventivo.

I Flussi informativi sono almeno di 2 tipi:

a) "**Flussi informativi periodici"** contenenti l'attestazione periodica (ad esempio mensile, trimestrale, semestrale; quantomeno annuale) da parte di ciascun Responsabile di funzione in merito all'esistenza o meno di eventuali anomalie/infrazioni in relazione alle prescrizioni del Modello. Si fa presente che ciascun responsabile, qualora ricorrano i presupposti, ha poi lo specifico obbligo di informare con tempestività l'OdV, in merito ad ogni anomalia, atipicità o violazione del Modello eventualmente riscontrata.

b) "**Flussi informativi ad evento"** (o "flussi informativi *ad hoc*") che dovranno essere trasmessi con tempestività entro il minor tempo possibile, ogni volta che si verifichi un evento rilevante ai fini del D.lgs.231/2011.

In ogni caso devono essere oggetto di tempestiva segnalazione all'OdV:

- Le informazioni, i dati o i documenti relativi a comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello 231 o del Codice Etico 231 adottato dalla Società o che, più in generale sono rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 (di seguito, le "Segnalazioni", per cui si rinvia ai paragrafi seguenti del presente documento).
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico di dipendenti e/o manager della Società, o anche nei confronti di ignoti, per i reati "231" in cui possa essere coinvolta la Società (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati "231" (anche relativamente alle società controllanti, controllate e collegate/partecipate);
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati 231.
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Il corretto adempimento, da parte del dipendente, del collaboratore o degli organi sociali, dell'obbligo di informazione previsto dal presente documento e, in generale, dal Modello 231 della Società, non può in alcun modo dar luogo all'applicazione di sanzioni (ad es. sanzioni disciplinari).

Di seguito viene riportato un elenco esemplificativo e non esaustivo delle ulteriori comunicazioni che possono essere oggetto di comunicazione nei confronti dell'OdV:

- copia di tutti gli atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti agli Amministratori, Dipendenti, Consulenti dell'Ente o che, comunque, coinvolgono e possono coinvolgere in dette materie l'Ente;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati presupposto di cui al capitolo 4 ex Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- segnalazioni inoltrate all'Ente dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture dell'ente nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- l'informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare e, eventualmente, sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
- violazioni del Codice etico;
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi rilevanti;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri, dell'Organigramma societario, delle Procedure, delle Policies e del DVR;
- le eventuali comunicazioni del soggetto incaricato della revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio dell'Ente;
- le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- le operazioni straordinarie;
- la richiesta e l'assegnazione di contributi, erogazioni pubbliche, finanziamenti;
- le ispezioni da parte della Pubblica Autorità;
- i verbali ed i report degli audit interni ed esterni, della riunione periodica *ex* art. 35 D.Lgs. 81/08;
- gli infortuni ed i mancati incidenti;
- i richiami e le sanzioni comminate ai Dipendenti;
- le emissioni anomale, gli sversamenti o qualsiasi evento disfunzionale che possa arrecare nocumento all'ambiente circostante;
- gli acquisti effettuati in deroga alle procedure;
- i report relativi ai procedimenti giudiziari in corso in cui l'Ente è parte attiva o passiva;
- segnalazioni di illeciti o violazioni in materia 231 pervenute al soggetto gestore del canale di segnalazione whistleblowing ai sensi del D. Lgs. 24/2023;
- informazioni circa le segnalazioni whistleblowing ricevute tramite gli appositi canali di segnalazione interni istituiti ai sensi del D. Lgs. 24/2023, come previsto dalla Procedura Whistleblowing adottata dalla Società.

Resta inteso che la Società e le sue funzioni hanno l'obbligo di inviare all'OdV gli ulteriori documenti, report, notizie e flussi periodici, specifici o ad evento di cui il medesimo Organismo farà richiesta a prescindere da quanto sopra elencato.

8.3 Trasmissione e valutazione dei Flussi informativi

I Flussi informativi devono essere inviati all'indirizzo di posta elettronica (o al diverso strumento di comunicazione) segnalato dall'OdV alla Società, garantendo riservatezza e sicurezza dei dati scambiati.

Nell'ambito delle e-mail di trasmissione, nell'oggetto, deve essere specificata la natura del flusso (flusso periodico, flusso ad evento, etc.).

I flussi informativi sono archiviati e conservati secondo la loro tipologia.

9 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

9.1 Contesto normativo e destinatari

A norma dell'art. 6, comma 2 *bis* D. Lgs. 231/2001 – come modificato dal D.Lgs. n. 24/2023 – i Modelli 231 devono prevedere:

- canali di segnalazione interna che consentano di assicurare la riservatezza sull'identità di chi effettui segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e del Codice etico, nonché le violazioni definite dagli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 24/2023;
- il divieto di ritorsione nei confronti dei segnalanti e degli altri soggetti tutelati dalla normativa whistleblowing, nonché un relativo apparato sanzionatorio.

Chiunque nell'ambito del proprio contesto lavorativo venga a conoscenza di (oppure abbia il fondato sospetto che si sia verificata o possa verificarsi) una condotta illecita e/o una violazione, può segnalarla in conformità al presente Modello e in particolare alla specifica "Procedura Whistleblowing", astenendosi dall'intraprendere iniziative autonome di approfondimento e/o indagine (tale soggetto nel seguito viene indicato anche come "*persona segnalante*" o "S*egnalante*" o "*Reporter*" o "*Whistleblower").*

9.2 Oggetto delle segnalazioni whistleblowing

Costituiscono oggetto di segnalazione *whistleblowing*:

- le informazioni sulle violazioni di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative o in ogni caso in ragione del rapporto in essere o passato con Triennale;
- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare la violazione;
- le informazioni sulle violazioni non ancora compiute, ma che il Segnalante ritenga si possano verificare in presenza di elementi concreti precisi e concordanti.

Le informazioni sulle violazioni segnalabili tramite i canali interni della Società possono riguardare:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nelle successive lettere b), c), d) ed e);

b) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato decreto 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno

connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

e) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nelle precedenti lettere b), c) e d).

Tutti i Destinatari (da intendersi come i dipendenti della Società; tutti gli stakeholders della Società; la persona segnalante; la persona segnalata; il gestore della segnalazione e le funzioni aziendali eventualmente coinvolte nelle attività conseguenti) quindi possono segnalare tempestivamente:

- condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro;
- comportamenti e/o pratiche non in linea con le disposizioni del Modello 231, del Codice Etico, delle relative procedure preventive 231 e del Codice Disciplinare (se esistente) della Società;
- condotte illecite rilevanti ai sensi dei reati-presupposto contenuti all'interno del D.lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

9.3 Segnalazioni non tutelate

Sono escluse dalle tutele del whistleblowing le segnalazioni:

- Riguardanti illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) di cui all'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023 (categoria di violazioni le cui segnalazioni sono tutelate come whistleblowing solo nell'ambito degli enti pubblici, e non anche per gli enti e le imprese del settore privato);
- consistenti in contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della persona segnalante;
- fondate su meri sospetti o voci;
- di violazioni già disciplinate obbligatoriamente da atti UE o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente;
- di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della Società (c.d. diritti privacy) ai sensi degli artt. 15-22 del Regolamento UE 2016/679 (c.d. "GDPR") per le quali si rimanda alla procedura in uso presso la Società. Qualora dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

9.4 Segnalazioni vietate

Le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti, né devono avere carattere puramente strumentale o essere fatte in mala fede.

9.5 Segnalazioni anonime

È facoltà del segnalante rimanere anonimo oppure, sia al momento dell'invio della segnalazione sia successivamente indicare le proprie generalità e/o allegare documenti che possono comprovare e/o circostanziare ulteriormente quanto dichiarato.

Nel caso di segnalazioni anonime, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, sono equiparate alle segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, le segnalazioni anonime devono essere registrate dal Gestore della segnalazione e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata. Infatti, laddove il segnalante anonimo venga successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, allo stesso debbano essere garantite le tutele previste per il *whistleblower*.

9.6 Forma e contenuto minimo delle segnalazioni interne

Affinché venga dato seguito a una segnalazione, anche ove sia inviata in forma anonima, la stessa deve:

1) essere effettuata in buona fede,
2) essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti,
3) riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente dal Segnalante.

A tal fine è necessario che il Segnalante:

a) riporti una descrizione dettagliata della (presunta) violazione, con l'indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi (o potrebbero essere commessi) i fatti, i comportamenti e/o le omissioni descritte;

b) identifichi l'autore della (presunta) condotta illecita (c.d. segnalato) specificando qualsiasi elemento che ne consenta l'identificazione (nominativo/funzione/ruolo aziendale);

c) indichi eventuali testimoni o soggetti in qualche modo coinvolti nella circostanza di cui alla lett. a).

9.7 Soggetti tutelati

Il sistema di protezione del whistleblowing è rivolto a tutti i soggetti che effettuino segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023, quindi innanzitutto ai dipendenti, ed altresì a tutti soggetti indicati dall'art. 3, comma 2, D.Lgs. 24/2023, e cioè, per esempio:

a) collaboratori a qualsiasi titolo,

b) liberi professionisti,

c) consulenti,

d) volontari,

e) tirocinanti,

f) azionisti,

g) persone con funzione di amministrazione, controllo e vigilanza o rappresentanza.

Il presente Modello e i presidi in tema di whistleblowing adottati dalla Società tutelano, oltre alla persona segnalante, anche i seguenti soggetti:

a) i facilitatori;

b) i parenti del segnalante che operano nello stesso contesto lavorativo;

c) i colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) gli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo, la tutela riservata al Segnalante va accordata anche al Segnalato e agli altri soggetti previsti dalla legge e indicati nel presente paragrafo, avendo particolare riguardo nella fase di inoltro della Segnalazione a terzi.

9.8 Le tutele: riservatezza e divieto di atti ritorsivi

Le tutele previste dalla normativa sul *whistleblowing* consistono in:

- garanzia di riservatezza e confidenzialità;
- divieto di atti ritorsivi.

Queste tutele sono garantite sia riguardo a segnalazioni in tema di whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023, sia a quelle più strettamente concernenti le violazioni del Dlgs 231/2001 e del presente Modello 231 (le quali, a seguito del d.lgs. 24/2023, sono da considerarsi in rapporto da *specie* a *genere* con il più ampio insieme delle segnalazioni whistleblowing).

I corrispondenti obblighi, quindi, valgono sia per il soggetto incaricato dalla Società per la gestione del canale di segnalazione ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, sia per l'OdV, sia per tutti i soggetti a qualsiasi titolo da essi eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni.

9.9 Riservatezza

A partire dal momento dell'invio della segnalazione, i canali interni di segnalazione adottati dalla Società garantiscono la riservatezza di:

a) Segnalante;

b) Facilitatori;

c) Segnalato;

d) Persone diverse dal Segnalato ma menzionate nella segnalazione.

Conseguentemente, senza l'espresso consenso del Segnalante, non possono essere rivelati l'identità del segnalante e/o del segnalato, il contenuto della segnalazione, eventuali documenti allegati alla segnalazione.

Il soggetto gestore del canale, l'OdV e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la massima riservatezza.

A tal fine il processo di segnalazione prevede che:

- i dati personali che manifestamente non risultino utili alla gestione di una specifica segnalazione non vengano raccolti o, se raccolti accidentalmente, vengano trattati nel rispetto del principio di minimizzazione;
- l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui la stessa può evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti e/o nominate e/o incaricate a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Ogni informazione, segnalazione o report è conservata (a seconda dei casi, a cura del soggetto gestore delle segnalazioni o dell'OdV) in un archivio strettamente riservato.

La violazione del dovere di riservatezza e delle misure di tutela dell'identità del segnalante è giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV.

9.10 Divieto di atti ritorsivi o discriminatori

Sono vietati atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti tutelati.

Eventuali violazioni di tale divieto comportano l'applicazione delle misure disciplinari e sanzionatorie previste nel presente Modello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atto ritorsivo:

a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
e) le note di merito negative o le referenze negative;
f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;

l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;

m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;

n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;

o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Sono pertanto da considerarsi in ogni caso nulli e privi di qualsiasi effetto giuridico ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 24/2023 tutti gli atti ritorsivi, così come disciplinati dall'art. 2, co. 1 lett. m) e dall'art. 17 D.Lgs. 24/2023.

I soggetti che subiscono misure ritorsive o discriminatorie in conseguenza delle segnalazioni *whistleblowing* ai sensi del D.Lgs. 24/2023 possono denunciare tali misure all'ANAC ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. n. 24/2023.

9.11 I canali di segnalazione interna

La Società favorisce e promuove la cultura della trasparenza e a tal fine ha istituito e messo a disposizione differenti canali di segnalazione interna:

- canale di segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231, mediante apposita email;
- canale di segnalazione interna whistleblowing mediante in **forma scritta** mediante il **software "*Confidential Core*",** fornito da "ItCore Business Group S.r.l.";
- canale di segnalazione interna whistleblowing in **forma orale** mediante il **software "*Confidential Core*",** fornito da "ItCore Business Group S.r.l.";
- canale di segnalazione interna whistleblowing **in forma orale, mediante incontro di persona**.

9.12 Le segnalazioni all'OdV 231

La segnalazione di violazioni del Modello 231, del Codice Etico e/o di commissione di reati-presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può essere effettuata nei confronti dell'OdV tramite apposito indirizzo e-mail, i cui accessi sono riservati ai soli componenti dell'OdV:

- odv231@eurocoltellerie.it

9.13 La Piattaforma per le segnalazioni interne scritte e orali

La Società adotta una piattaforma informatica per le segnalazioni whistleblowing sia scritte sia orali, avente le caratteristiche suggerite dal D.Lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC.

L'accesso alla Piattaforma è consentito, in generale, ai soggetti "segnalanti", tramite:

- apposita sezione del sito web della Società: ***www.eurocoltellerie.it***
- URL: ***https://whistleblowing.eurocoltellerie.it***

Tramite la Piattaforma il Segnalante può anche chiedere un incontro di persona con il Gestore delle segnalazioni o con altro personale a tal fine indicato dalla Società, per fare una segnalazione in forma orale.

9.14 Il gestore del canale di segnalazione interna

Per la gestione dei canali di segnalazione interna, la Società provvede alla nomina di un soggetto incaricato ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 24/2023.

Trattasi di soggetto dotato di professionalità e competenze specifiche, appositamente formato in materia di whistleblowing e privacy, nonché dotato della necessaria indipendenza, autonomia e imparzialità.

Il Gestore della segnalazione, anche per mezzo della Piattaforma:

a) rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;

b) mantiene le interlocuzioni con il Segnalante;

c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;

d) può interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione ai fini dell'eventuale analisi e istruttoria riguardanti la Segnalazione;

e) può svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di altre funzioni o figure aziendali e/o di consulenti esterni;

f) fornisce al Segnalante riscontro alla segnalazione e, in ogni caso, lo informa della chiusura della segnalazione.

9.15 Segnalazioni inviate a soggetti diversi dal Gestore incaricato

Se la Segnalazione viene presentata a un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni, la medesima segnalazione deve essere trasmessa a quest'ultimo da parte del ricevente entro 7 (sette) giorni dal ricevimento, provvedendo a darne avviso scritto al Segnalante.

9.16 Segnalazioni in materia 231 inviate al gestore del canale di segnalazione whistleblowing

Nel caso in cui la Segnalazione whistleblowing sia relativa a Violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del Dlgs 231/2001 e/o violazioni del Modello Organizzativo 231 e/o del Codice etico, ove presenti (e non riguardi Violazioni ascrivibili all'OdV stesso o ad uno dei suoi componenti) il Gestore del canale di segnalazione informa tempestivamente l'OdV, mediante apposito flusso informativo, riguardante sia la ricezione della segnalazione e il suo contenuto, sia il seguito che alla stessa viene dato.

In caso di segnalazione rilevante ai fini 231 inviata tramite la Piattaforma, il Gestore del canale di segnalazione permette all'OdV di accedere alla Piattaforma all'esclusivo e limitato scopo di prendere visione della segnalazione, del suo contenuto e dei documenti allegati per poter svolgere le conseguenti eventuali attività previste dal Modello 231.

9.17 Gestione dei conflitti d'interesse

Nei casi in cui la Segnalazione concerna fatti e/o condotte riguardanti il Soggetto gestore del canale di segnalazione, oppure nei casi in cui la Segnalazione concerna fatti e/o condotte riguardanti il soggetto o ufficio incaricato dalla Società per la gestione delle indagini relative alle segnalazioni (se diverso rispetto al soggetto che gestisce il mero canale di segnalazione: per esempio, il comitato interno nominato per gli accertamenti relativi alle segnalazioni fondate) e/o gli eventuali provvedimenti conseguenti (per esempio, uno o più membri del CdA, o altri soggetti con poteri gestori e/o deputati a decidere circa misure disciplinari), il Segnalante può alternativamente:

a) inviare la segnalazione al Presidente del Collegio sindacale o, in caso di ulteriore conflitto, al Presidente del Consiglio di Amministrazione;

b) inviare la segnalazione tramite la Piattaforma; in questo caso, il Gestore del canale di segnalazione coinvolge tempestivamente il Presidente del Collegio sindacale (o, in caso di ulteriore conflitto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione), al fine di coordinare e definire il seguito da dare alla segnalazione e le modalità per la sua gestione.

Nei predetti casi a) e b), l'intero processo di gestione della Segnalazione (inclusa la comunicazione del riscontro, del seguito e dell'esito finale) non è di competenza del/i soggetto Gestore coinvolto/i nella Segnalazione medesima (il quale deve dunque essere trattato e garantito in veste di "persona coinvolta").

9.18 Segnalazione esterna all'ANAC

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna ai sensi del D.Lgs. 24/2023 all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) se, al momento della sua presentazione, ricorra almeno una delle condizioni previste all'art. 6 comma 1 D.Lgs. 24/2023.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, secondo le Linee guida emanante dall'ANAC stessa.

9.19 Divulgazione pubblica

Il D.Lgs. 24/2023 prevede che il segnalante possa procedere anche ad una "divulgazione pubblica", ossia a rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Tale segnalazione beneficia della protezione prevista dal D.Lgs. 24/2023 se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre almeno una condizioni di cui all'art. 15 D.Lgs. 24/2023.

9.20 La "Procedura whistleblowing"

Per tutto quanto qui non espressamente disciplinato con riguardo alle segnalazioni interne whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023, anche ai fini della protezione dei dati personali e della riservatezza del segnalante degli altri soggetti tutelati, si fa rinvio alla (e si intende qui richiamata la) procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni adottata dalla Società ai sensi del D.Lgs. 24/2023 ("*Procedura whistleblowing*"), da intendersi quindi parte integrante del presente Modello 231 e presidio preventivo dei rischi 231.

In particolare, si rinvia alla "Procedura *Whistleblowing*" allegata al Modello per la disciplina delle Modalità operative di gestione delle segnalazioni.

10 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

10.1 Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano

– anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti (ai sensi dell'art. 5 d.lgs. n. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori, ecc.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società 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 Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di "promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello" e di "promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali".

10.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello e del Codice Etico; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene reso disponibile un estratto del Modello 231 e il Codice Etico o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'*Intranet* aziendale (se presente) in un'area dedicata o sul sito web aziendale; ed è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello e del Codice Etico.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'affissione nelle bacheche aziendali.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello e del Codice Etico sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto indicato e pianificato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning, staff meeting, etc.).

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

10.3 Componenti degli organi sociali e soggetti con funzioni di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea o digitale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi del Modello stesso e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione e formazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

10.4 Organismo di Vigilanza

Una formazione o informazione specifica (ad esempio in ordine a eventuali cambiamenti organizzativi e/o di business della Società) è destinata ai membri dell'Organismo di Vigilanza e/o ai soggetti di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

10.5 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: fornitori, consulenti, collaboratori autonomi, trasportatori, società di delivery, etc.) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e valuterà l'opportunità di organizzare sessioni formative ad hoc nel caso lo reputi necessario.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici (es.: video conferenza, e-learning).

11 SISTEMA DISCIPLINARE

11.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Il sistema sanzionatorio e le sue applicazioni vengono costantemente monitorati dall'Organismo di Vigilanza.

Nessun procedimento disciplinare potrà essere archiviato, né alcuna sanzione disciplinare potrà essere irrogata, per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

11.2 Principi Generali

La Società si dota del presente sistema disciplinare, con lo scopo di sanzionare le condotte in violazione delle prescrizioni del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato in ossequio alle previsioni del d.lgs. 231/2001, del d.lgs. 81/2008 e del d.lgs. 24/2023.

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo né sostitutivo delle previsioni di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e art. 7 L. 300/1970) e/o del sistema disciplinare stabilito dal/i C.C.N.L. vigente/i ed applicabile/i alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

Il sistema disciplinare integra e non sostituisce le previsioni dei C.C.N.L. applicabili in azienda in materia (**Ccnl Metalmeccanico**).

Il presente sistema disciplinare trova fondamento nelle disposizioni contrattuali che regolano i rapporti dei Destinatari con la società; pertanto, tanto la contestazione delle violazioni, quanto l'applicazione delle sanzioni, qui previste, sono indipendenti e prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare. Il codice disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte del Consiglio di amministrazione, con il supporto dell'OdV. L'Amministratore Delegato è responsabile della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il sistema disciplinare è affisso all'interno dei luoghi di lavoro in luogo accessibile a tutti, a mente dell'art. 7 L. 300/1970 ed inviato, unitamente al Codice Etico, e reso disponibile, anche mediante pubblicazione sul sito web della Società, ai soggetti terzi ai quali il Modello si rivolge.

11.3 Destinatari

Sono soggetti al presente sistema disciplinare tutti i Destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001, ovverosia i soggetti indicati all'art. 5 d.lgs. 231/2001.

11.4 Condotte Sanzionate

11.4.1 Violazioni del Modello, del Codice Etico e della normativa 231

Sono sanzionate, ai sensi del presente Modello e del suo sistema disciplinare, le violazioni di norme legali e contrattuali applicabili all'attività svolta per conto della Società, nonché la violazione di prescrizioni previste dal Modello 231, ovvero da altre disposizioni interne della Società, costituendo esse violazione degli obblighi di diligenza e/o fedeltà verso la Società medesima. In particolare, si fa menzione dei reati per i quali trova applicazione il d.lgs. 231/2001 e delle previsioni del d.lgs. 81/2008 e del d.lgs. 24/2023, e loro successive modificazioni ed integrazioni.

Al fine di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito – a mero titolo esemplificativo e senza pretese di esaustività - le principali infrazioni disciplinari:

- violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi e/o delle procedure preventive adottati dalla Società;
- mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
    - espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
    - siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
    - siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- violazione delle misure di tutela del soggetto autore di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231;
- segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o di violazioni del Modello 231 effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante relativamente alle segnalazioni 231 e in generale whistleblowing.

Inoltre, è considerata violazione anche la mancata partecipazione ai programmi di formazione, senza adeguata giustificazione, posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto.

Si precisa che i suddetti comportamenti rilevano quali infrazioni disciplinari ai sensi del presente documento anche qualora siano commessi mediante condotte omissive e/o in eventuale concorso con altri.

Con particolare riferimento ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro:

a) omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.

11.4.2 Violazioni in tema di *whistleblowing*

La commissione di condotte per le quali il D.Lgs. 24/2023 preveda l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte dell'ANAC, nonché la violazione e/o il mancato rispetto di quanto contenuto e previsto nella "Procedura *whistleblowing"* e/o nei paragrafi del presente Modello dedicati al whistleblowing, possono comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari da parte della Società, così come previste dal CCNL applicabile, dal Codice Disciplinare (se esistente) o dal presente sistema sanzionatorio e disciplinare, nonché dal Modello 231, nei confronti:

a) di coloro i quali, avendone obbligo ai sensi della normativa vigente e/o della presente procedura: i) non abbiano istituito i canali di segnalazione interna previsti dal D.Lgs. 24/2023, e/o ii) non abbiano adottato procedure di whistleblowing conformi alla normativa, e/o iii) abbiano omesso una o più delle attività di cui ai precedenti paragrafi;

b) di coloro i quali commettano ritorsioni (così come definite nella presente procedura) nei confronti del Segnalante;

c) di coloro i quali ostacolino o tentino di ostacolare le Segnalazioni;

d) di coloro i quali non abbiano dato seguito alle Segnalazioni ricevute;

e) di coloro i quali violino gli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 D.Lgs. 24/2023 come sopra descritti (fatta salva la competenza sanzionatoria propria del Garante Privacy);

f) del Segnalato, se le Segnalazioni, a seguito del processo di gestione, risultano fondate;

g) del Segnalante, se abbia effettuato una Segnalazione in mala fede e/o con dolo o colpa grave e/o in abuso o strumentalizzazione della presente procedura, quando venga accertata la sua responsabilità penale (anche con sentenza di primo grado) per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Quanto ai soggetti responsabili, si specifica che:

- nelle ipotesi sub a), il responsabile della condotta sanzionata è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi sub b), il responsabile della condotta sanzionata è la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni;
- nelle ipotesi sub d) ed e), il responsabile della condotta sanzionata è il soggetto Gestore delle segnalazioni (dato che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni).

11.5 Sanzioni

11.5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Trovano applicazione nei confronti dei dipendenti le sanzioni previste dai C.C.N.L. applicati dalla Società e dal Codice civile.

Il procedimento disciplinare è avviato e gestito in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra violazione e sanzione.

Le sanzioni sono graduate secondo criteri di gravità della condotta, del grado di intenzionalità della medesima, delle potenziali conseguenze per la società o per i terzi. Si terrà conto, in particolare:

- dell'intenzionalità del comportamento, o del grado di negligenza, imprudenza, o imperizia manifestato dalla condotta;
- della precedente condotta del dipendente, desumibile anche dai precedenti disciplinari del lavoratore nei due anni anteriori al fatto;
- della presenza di espliciti divieti, istruzioni o ordini impartiti;
- delle mansioni assegnate, del grado di responsabilità gerarchica o tecnica, nonché di autonomia del lavoratore;
- dell'eventuale concorso o comunque condivisione di responsabilità con altri;
- delle circostanze di fatto che hanno condotto e caratterizzato la violazione (attiva o omissiva);
- della rilevanza degli obblighi violati e delle conseguenze, anche potenziali, per la Società o per i terzi;
- della presenza di circostanze attenuanti o aggravanti;

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., trovano applicazione le seguenti sanzioni:

I. Richiamo verbale:

Si applica a violazioni lievi del Modello o delle disposizioni aziendali, purché non costituiscano reato, non abbiano comportato rischi di conseguenze a carico della società o per i terzi, e non pregiudichino anche potenzialmente l'efficacia preventiva del modello.

II. Ammonizione scritta:

Si applica nei casi di recidiva delle violazioni lievi previste al punto A).

III. Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare:

Si applica nei casi di ripetute violazioni del Modello punibili con il rimprovero, ovvero altre violazioni del Modello più gravi delle precedenti e non tali da giustificare la sospensione o il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

a) comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore o per le circostanze del caso, possa mettere a rischio, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello (es. inosservanza dei controlli previsti);

b) una violazione volontaria non grave del modello, consistente a titolo esemplificativo in:

   - la violazione di divieti espressi del modello, purché non costituenti reato;
   - l'adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali;
   - non osservanza delle norme o non applicazione delle misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro.

- l’effettuazione, per dolo o colpa grave, di segnalazioni di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero di violazioni del Modello rivelatesi infondate.

IV. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni:

Si applica nei casi di ripetute violazioni del Modello punibili con la multa, ovvero altre gravi violazioni, non tali da giustificare il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

a) nei casi di reiterata non osservanza o non applicazione delle norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;

b) nei casi inosservanza colposa delle disposizioni, anche di origine aziendale, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene, dalla quale possano derivare lesioni o danni non lievi a persone o cose;

c) nei casi di violazione del Modello, tale da esporre la società a responsabilità nei confronti dei terzi, quali a titolo esemplificativo:

   - l’inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
   - l’omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all’interno della propria sfera di responsabilità;
   - le reiterate violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
   - tentativi di aggirare i controlli posti dal modello;
   - ostacolo alle funzioni degli organismi societari preposti ai controlli;
   - omessa comunicazione all’OdV di informazioni rilevanti;
   - ripetute violazioni punite con sanzioni più lievi;
   - la commissione di un reato, al di fuori dello svolgimento de rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore, per il quale non è prevista l’applicazione del d. lgs. 231/2001, quando non richieda il licenziamento.

d) inosservanza dolosa delle disposizioni, anche di origine aziendale, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene dalla quale possano derivare lesioni o danni non lievi a persone o cose.

e) reiterata commissione di condotte soggette a sanzioni più lievi.

V. Licenziamento

Si applica alle violazioni più gravi del Modello, quali a titolo esemplificativo:

a) nei casi di violazione e/o elusione del sistema di controllo adottato con il modello, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l’accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l’OdV;

b) nei casi di mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell’attività svolta, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

c) nei casi di impedimento doloso delle attività di controllo degli organi a ciò preposti, quando ciò non comporti conseguenze a carico della società o di terzi;

d) una condotta anche solo univocamente dirette alla commissione di uno dei reati per i quali trovi applicazione il d. lgs. 231/2001, o di altro reato in connessione con lo svolgimento delle attività lavorative;

e) minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o

fenomeni corruttivi, nonché in generale violazione delle norme di cui al D.Lgs. 24/2023, al presente Modello e alla Procedura Whistleblowing in tema di tutela dei soggetti segnalanti;

f) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del presente Modello e della Procedura Whistleblowing.

g) la reiterata commissione di condotte soggette a sanzioni più lievi.

Per la procedura applicativa delle sanzioni suindicate si fa riferimento alla normativa applicabile sul piano giuslavoristico, al CCNL applicabile vigente e, ove esistenti, ad altri atti organizzativi interni (Codici di condotta, Regolamento aziendale, etc.).

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti della Società, anche ai fini del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023, spetta alle funzioni aziendali munite dei necessari poteri. In particolare, ai fini dell'art. 7 comma 1 dello "Statuto dei Lavoratori", la Società diffonde il presente sistema disciplinare unitamente al Modello 231, come parte integrante dello stesso.

11.5.2 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti e figure apicali

I dirigenti sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

a) dell'inottemperanza ai doveri di perizia, diligenza e fedeltà connessi all'incarico ricevuto;

b) di commissione di un reato inerente alle proprie funzioni ed in particolare di un fatto di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, oppure di una condotta costituente fenomeno corruttivo;

c) dell'osservanza degli obblighi inerenti alla sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative);

d) dell'inottemperanza ai doveri loro imposti dal Modello, dai sistemi di gestione, ovvero da altre disposizioni aziendali;

e) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;

f) minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi, nonché in generale violazione delle norme di cui al D.Lgs. 24/2023, al presente Modello e alla Procedura Whistleblowing in tema di tutela dei soggetti segnalanti;

g) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del presente Modello e della Procedura Whistleblowing.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dal contratto applicabile (ove previste), ovvero il licenziamento a mente del Codice civile.

Laddove la violazione non assurga a gravità tale da comportare l'interruzione del rapporto fiduciario, essa è comunque annotato e costituisce precedente atto a giustificare un successivo licenziamento, in presenza di altra violazione. Esso può dar luogo a richiami.

Le violazioni del Modello da parte dei dirigenti possono essere sanzionate sempre con il recesso per giusta causa del rapporto con la Società.

Le violazioni di cui alle lettere b), f) e g) sono sempre gravi.

L'Amministratore Delegato ed il Consiglio di amministrazione hanno sempre la facoltà di revocare deleghe, procure o avocare a sé una o più operazioni.

Nel caso in cui il compenso del dirigente sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

11.5.3 Sanzioni nei confronti di Amministratori, OdV o Sindaci

Del presente Modello viene data comunicazione a ciascun componente del Consiglio di amministrazione, dell'organo di controllo (Sindaco o Collegio sindacale) e al Revisore dei conti, ove esistenti.

Gli Amministratori sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

a) dell'inottemperanza ai doveri di buona amministrazione, ovvero

b) di commissione di un reato inerenti alla loro funzione, ed in particolare la commissione di un illecito rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, oppure

c) dell'inottemperanza ai doveri inerenti alla cura o valutazione dell'assetto organizzativo della società, con particolare riguardo alla tenuta del modello ex d. lgs. 231/2001 e all'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative);

d) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti;

e) di minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi, nonché in generale violazione delle norme di cui al D.Lgs. 24/2023, al presente Modello e alla Procedura Whistleblowing in tema di tutela dei soggetti segnalanti;

f) della rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023, del presente Modello e della Procedura Whistleblowing.

Le violazioni sub b), e) ed f) sono sempre considerate gravi.

A titolo esemplificativo, per quanto riguarda i componenti del Collegio Sindacale e i Revisori dei conti, le sanzioni potranno essere irrogate in caso di:

a) ostacolo all'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza,

b) violazione dei Protocolli di prevenzione e di quanto previsto nel Modello di competenza del Collegio Sindacale e dei Revisori dei conti.

Qualora si tratti di componente del CdA, possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- la revoca dell'eventuale delega nell'esercizio della quale la violazione è stata commessa e, nei casi più gravi, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Nel caso in cui il compenso dell'Amministratore sia parametrato, in tutto o in parte, al conseguimento di obiettivi, l'effettivo rispetto del Modello deve costituire uno di tali obiettivi, sicché la commissione di reati, la mancata vigilanza sul rispetto delle previsioni del Modello o l'omissione di interventi correttivi, devono costituire motivo di non conseguimento di tali compensi.

Le sanzioni previste se si tratta di Sindaco o Revisore dei conti o Organismo di Vigilanza 231, invece, sono:

- il richiamo formale scritto che censuri la violazione del Modello e l'intimazione a conformarsi alle disposizioni del Modello,
- la sospensione dalla carica e dal compenso per un periodo comprensivo tra uno e sei mesi,
- revoca dalla carica (previa approvazione con decreto del Tribunale ai sensi dell'art. 2400, co. 2 c.c. ove prevista, come nel caso dei sindaci).

Le sanzioni nonché l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, verranno commisurate al livello di responsabilità, al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario correlato all'incarico conferito.

11.5.4 Sanzioni nei confronti dei terzi destinatari del Modello

Sono terzi Destinatari del modello tutti coloro i quali non rientrano nelle categorie sopra indicate, ma sono comunque tenuti al rispetto, a disposizioni contenute nel Modello (anche solo il Codice Etico) in ragione dei vincoli contrattuali stretti con la stessa, quali a titolo esemplificativo tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati), ma anche i franchisee, i procuratori, i progettisti, i consulenti e/o i fornitori che agiscono in nome e/o per conto della Società.

I contratti con soggetti terzi che lavorano per conto della Società (per esempio: fornitori, partner commerciali, consulenti, lavoratori autonomi) devono contenere clausole di impegno da parte del contraente terzo a rispettare il Modello 231 della Società, il Codice Etico, le relative procedure preventive (ivi compresa la Procedura *whistleblowing).*

Ogni comportamento posto in essere da costoro in contrasto con il Codice Etico, con i principi del Modello e le misure di prevenzione individuate dal Modello loro applicabili, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali:

- contestazione scritta e intimazione a conformarsi;
- sospensione dell'esecuzione del contratto e contestuale intimazione di un termine perentorio entro il quale dovranno essere integralmente eliminati gli effetti della violazione contestata, pena la risoluzione ipso iure del contratto;
- pagamento di una penale nella misura che sarà ritenuta congrua ed efficace per le diverse tipologie di rapporto instaurate con i terzi;
- immediata risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. fermo restando il dovere del terzo di risarcire i danni.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di costoro.

Sono gravi inadempimenti le minacce, le ritorsioni o le condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello ovvero di illeciti, nonché la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante o la violazione delle misure adottate a questo fine.

11.5.5 Misure nei confronti del soggetto Gestore delle segnalazioni

In caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle relative procedure preventive (ivi compresa la Procedura whistleblowing) e/o di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, da parte del soggetto Gestore delle segnalazioni ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 24/2023, il Consiglio di amministrazione prende gli opportuni provvedimenti, tra cui rientra la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo soggetto Gestore.

11.5.6 Il risarcimento del danno

La violazione degli obblighi contenuti nel Modello 231, nel Codice Etico, nelle relative procedure preventive (ivi compresa la "Procedura whistleblowing") costituisce, a seconda dei casi, inadempimento contrattuale ovvero illecito extracontrattuale.

Pertanto, ove risulti la commissione di una violazione, la Società si riserva in ogni caso il diritto di richiedere risarcimento di ogni danno subito.

11.5.7 Limitazione di responsabilità della persona segnalante

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.

In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica, o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

11.6 Il Procedimento di irrogazione delle sanzioni

11.6.1 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza 231

Fermo l'autonomo potere della Società, esercitato per il tramite dei suoi organi, l'OdV, in forza dell'art. 6 d.lgs. 231/2001 e del Modello 231 adottato, qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, ritenga, sulla base degli elementi in proprio possesso, che si sia verificata una violazione del Modello o di disposizioni normative rilevanti ai fini del presente sistema sanzionatorio, segnala la violazione agli organi sociali competenti.

L'OdV è tempestivamente aggiornato dei procedimenti disciplinari avviati per violazione del Modello.

11.6.2 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dipendenti

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei C.C.N.L. applicabili.

In particolare, fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontri una violazione di legge rilevante ai fini del Dlgs 231/2001 o del Modello 231 da parte di un dipendente della società, l'OdV (o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali) trasmette all'Amministratore Delegato una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostengo e l'eventuale documentazione a supporto.

Il Responsabile della funzione a cui appartiene il dipendente in questione procede quindi a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile, e provvede - anche avvalendosi del supporto tecnico delle strutture aziendali competenti - ad informare il suddetto Amministratore Delegato (o diverso soggetto delegato o comunque munito dei necessari poteri), come previsto sopra, perché assuma le opportune iniziative, attivando il procedimento

disciplinare, in base a quanto previsto dalla legge, dal CCNL in essere e dai poteri allo stesso conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato sulla scorta degli elementi acquisiti provvederà a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile, informando in ogni caso l'OdV.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza a cura dell'Amministratore Delegato e del diverso soggetto delegato al potere disciplinare.

11.6.3 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei C.C.N.L. applicabili.

In particolare, fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del modello da parte di un dirigente della società, l'OdV. – o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali - trasmette all'A.D. (o all'eventuale diverso soggetto delegato o comunque munito dei necessari poteri) una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostengo e l'eventuale documentazione a supporto.

L'Organo Amministrativo, ovvero l'amministratore fornito delle deleghe necessarie, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà ad irrogare la sanzione ritenuta applicabile ovvero a respingere i rilievi mossi, informando motivatamente in ogni caso l'OdV.

Al dirigente sottoposto a provvedimento disciplinare è data facoltà di replicare ai rilievi mossi anche mediante ricorso a memorie scritte.

L'esito degli accertamenti svolti e l'eventuale sanzione disciplinare applicata devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

11.6.4 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli amministratori o dei Sindaci

Fermi gli autonomi poteri degli organi societari previsti dalle leggi vigenti, nel caso in cui riscontri una violazione di legge o del modello da parte di un amministratore della società, l'OdV (o altro soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali, per esempio i soggetti previsti dal Modello e dalla "Procedura whistleblowing" per gestire le segnalazioni in caso di conflitto di interessi) trasmette al Presidente della Società, ai Soci e al Collegio Sindacale (salvo il caso di violazione da parte di membri di quest'ultimo), una relazione scritta contenente una concisa, ma completa descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, affinché siano assunte le determinazione del caso a norma di legge.

I soggetti destinatari dell'informativa di cui sopra potranno assumere, secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'" dei soci.

Il CdA (o, a seconda dei casi) l'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Per la comunicazione della contestazione al trasgressore, come formalizzata, potrà essere delegato il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, se si tratta di contestazione ad un Consigliere oppure potrà essere delegato un Consigliere di Amministrazione, se si tratta di contestazione a un Sindaco o un Revisore dei conti, che provvederà alla comunicazione mediante lettera raccomandata a.r. o

altro mezzo equivalente indicando la data della successiva Assemblea per le incombenze di cui sopra.

L'Assemblea dei Soci dovrà esaminare i fatti oggetto dell'inosservanza indicata nell'ordine del giorno, formulare la contestazione dei fatti con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo inerenti all'inosservanza stessa e che hanno dato causa alla convocazione e fissare altresì la data della propria riconvocazione per l'esame delle difese orali e/o scritte del trasgressore e quindi per provvedere in merito.

Tra la data di ricezione della contestazione e la data prefissata dell'Assemblea dovrà intercorrere un termine congruo.

All'atto della formalizzazione della contestazione, qualora ritenga sussistere violazioni di particolare gravità, l'Assemblea potrà disporre, sino alla conclusione del procedimento, l'immediata sospensione provvisoria del trasgressore che sarà comunicata unitamente alla contestazione.

11.6.5 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dell'OdV

Quando la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello e del Codice Etico è compiuta da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, il soggetto che ne sia venuto a conoscenza secondo i poteri e le procedure aziendali (per esempio i soggetti previsti dal Modello e dalla "Procedura whistleblowing" per gestire le segnalazioni in caso di conflitto di interessi) dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di amministrazione.

L'Amministratore Delegato che abbia fondati motivi di ritenere commessa una violazione del Modello o di legge investirà il Consiglio di amministrazione ed informerà i Soci.

Secondo quanto previsto dalla legge o dallo Statuto, il CdA può adottare gli opportuni provvedimenti, tra cui l'immediata o tempestiva convocazione dell'Assemblea dei soci.

Laddove il C.d.A. reputi non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, irrogherà le sanzioni del caso, dandone comunicazione motivata ai Soci, e provvederà alla nomina del sostituto.

Il membro dell'OdV sottoposto a procedimento disciplinare ha facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

11.6.6 Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei terzi destinatari del Modello

L'irrogazione delle sanzioni si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso. La sanzione è irrogata dal rappresentante legale della società, anche su segnalazione dell'OdV. È in ogni caso informato l'OdV. delle violazioni riscontrate e delle determinazioni assunte.

Qualora si verifichi una violazione da parte dei collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi collegati alla società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'Organismo di Vigilanza segnala tale circostanza all'Amministratore delegato all'Area a cui attiene il rapporto contrattuale.

Il suddetto Amministratore procederà a tutti gli accertamenti necessari, con ogni più ampio potere per acquisire ogni elemento utile - anche avvalendosi del supporto delle strutture aziendali competenti – e provvederà ad assumere le opportune iniziative, perseguendo i rimedi contrattuali applicabili, informandone successivamente il Consiglio di amministrazione.

Su disposizione del Consiglio di amministrazione, l'infrazione dovrà essere contestata formalmente per iscritto a mezzo raccomandata a.r. o altro mezzo equivalente al soggetto trasgressore specificando i fatti che vi hanno dato causa con indicazione delle circostanze di tempo e di luogo.

Non potrà essere irrogata alcuna sanzione se non sarà stata preventivamente contestata l'infrazione per iscritto specificando il fatto che vi ha dato causa e comunque se non sia trascorso

un congruo termine dalla contestazione stessa, nel corso del quale il soggetto terzo potrà essere sentito, ove lo richieda, e avrà facoltà di presentare la propria difesa anche scritta.

L'irrogazione della sanzione sopra descritta dovrà essere motivata e comunicata per iscritto al domicilio del soggetto terzo trasgressore a mezzo raccomandata a.r. o altro mezzo equivalente.

L'esito degli accertamenti svolti e le eventuali iniziative assunte verso collaboratori, consulenti o altri soggetti terzi legati devono essere comunicati all'Organismo di Vigilanza.

11.7 Archivio delle sanzioni

La Società è dotata di un archivio delle sanzioni aggiornato a cura dell'Ufficio Risorse Umane della società.

12 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI VIGILANZA, DI AGGIORNAMENTO E DI ADEGUAMENTO DEL MODELLO

12.1 Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza almeno triennale (e preferibilmente annuale) un programma di vigilanza (Action Plan) attraverso il quale pianificare le proprie attività, prevedendo un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, le aree da vigilare secondo un criterio di rilevanza e priorità, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

12.2 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, può formulare osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, la Società apporta con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione “aspetti di carattere descrittivo” si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell’organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l’Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di amministrazione un’apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all’avvio di nuove attività d’impresa;
- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull’efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza indicativamente almeno triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di amministrazione o altro idoneo atto organizzativo interno.