



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
EX D. LGS. 231/2001

DI
EAT PINK S.R.L.

SOCIETÀ SOGGETTA A DIREZIONE E COORDINAMENTO DI O.P.A.S. SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	4
1.1 Introduzione.	4
1.2 Natura della responsabilità.	4
1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.	5
1.4 Fattispecie di reato.	5
1.5 Apparato sanzionatorio.	7
1.6 Delitti tentati.	9
1.7 Vicende modificative dell'ente.	9
1.8 Reati commessi all'estero.	11
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.	11
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.	12
1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.	13
1.12 Sindacato di idoneità.	13
CAPITOLO 2 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ	15
2.1 Eat Pink S.r.l.	15
2.2 Amministrazione	15
2.3 Collegio Sindacale	16
2.4 Struttura organizzativa della Società	16
CAPITOLO 3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	18
3.1 Premessa.	18
3.2 Il progetto della Società per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.	18
3.2.1 Identificazione delle aree di rischio.	19
3.2.2 Rilevazione della situazione esistente (<i>as-is</i>).	19
3.2.3 <i>Gap analysis</i> e piano di azione.	19
3.2.4 Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.	19

3.3	Il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.	20
CAPITOLO 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001		22
4.1	L'organismo di vigilanza della Società.	22
4.1.1	Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.	23
4.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.	25
4.3	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.	26
4.3.1	Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni.	27
4.3.2	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi della Società.	27
4.4	Il sistema di “Whistleblowing”.	28
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE		28
5.1	Funzione del sistema disciplinare.	28
5.2	Misure nei confronti dei dipendenti.	28
5.3	Misure nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale.	30
5.4	Misure nei confronti dei collaboratori e consulenti.	31
CAPITOLO 6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE		32
6.1	Premessa.	32
6.2	Dipendenti.	32
6.3	Altri destinatari	33
CAPITOLO 7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		34
7.1	Verifiche e controlli sul Modello.	34
7.2	Aggiornamento ed adeguamento.	34

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs. 231/2001”), 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. 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 D. Lgs. 231/2001, infatti, gli enti possono essere ritenuti “responsabili” per alcuni reati dolosi commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, 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. 231/2001).

La responsabilità amministrativa degli enti 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 degli enti e delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici degli associati e 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 dell’ente o società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta ed autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è, tuttavia, esclusa se l’ente 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 degli enti e delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

1.2 Natura della responsabilità.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 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. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 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. 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.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all’altrui direzione.

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, l’ente 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. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che l’ente non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato.

In base al D. Lgs. 231/2001, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quindecies, 25-sexdecies, 25-septiesdecies e 25-duodevicies del D. Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso.

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001, integrato ad opera della Legge 190/2012 e in parte modificato dalla Legge 119/2013, dalla Legge 69/2015, dalla Legge 3/2019, dalla Legge 25/2022 e dal D.Lgs. 156/2022);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 48/2008, modificato dal D.Lgs. 7/2016, dalla Legge 133/2019 e dalla Legge 238/2021);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001, inserito dalla Legge 94/2009);
- delitti contro la fede pubblica (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 409/2001, integrato ad opera della Legge 99/2009 ed in parte modificato dal D.Lgs. 125/2016);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 99/2009);
- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 61/2002, in parte modificato dalla Legge 262/2005, integrato ad opera della Legge 190/2012, modificato dalla Legge 69/2015 e dalla Legge 3/2019, integrato dal D.Lgs. 19/2023);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 7/2003);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 7/2006);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 228/2003, in parte modificato dalla Legge 38/2006, dal D.Lgs. 39/2014 e successivamente dalla Legge 238/2021);
- reati in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 62/2005, modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge 238/2021);
- reati di omicidio colposo e lesioni 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, introdotto dalla Legge 123/2007 e successivamente sostituito dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 231/07 e in parte modificato dalla Legge 186/2014 e dalla Legge 195/2021);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti (art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 184/2021);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 99/2009);
- delitti di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla Legge 116/09 e modificato dal D.Lgs. 121/2011);
- reati ambientali (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 121/2011 e modificato dalla Legge 68/2015);
- delitto impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);

- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 167/2017);
- delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, introdotto dalla Legge 39/2019);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies, introdotto dalla Legge 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 156/2022);
- delitto di contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 75/2020);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies D.lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 22/2022);
- delitti di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices D.lgs. n. 231/2001, introdotto dalla Legge 22/2022).
- reati transnazionali (categoria di reati introdotta con L. 146/2006)

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata all'Allegato 1 - Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

1.5 Apparato sanzionatorio.

Sono previste dal D. Lgs. 231/2001 a carico degli enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.000,00 (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. 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;
 - 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 258,00 ad un massimo di Euro 1549,00. 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. Si tratta in particolare di:

- reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001,
- delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-*bis* D. Lgs. 231/2001,
- reati di criminalità organizzata di cui all'art. 24-*ter* D. Lgs. 231/2001,
- taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25-*bis* D. Lgs. 231/2001,
- taluni delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-*bis*.1 D. Lgs. 231/2001,
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-*quater* D. Lgs. 231/2001,
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, di cui all'art. 25-*quater*.1 D.Lgs. 231/2001,
- delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-*quinquies* D. Lgs. 231/2001,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*septies* D.Lgs 231/01,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*octies* D.Lgs 231/01 in tema di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio,
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-*novies* D.Lgs 231/01,
- alcuni dei delitti in materia ambientale di cui all'art. 25-*undecies* D. Lgs. 231/2001,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*duodecies* D.Lgs 231/01 in tema di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*terdecies* D.Lgs 231/01 in tema di razzismo e xenofobia,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*quaterdecies* D.Lgs 231/01, in tema di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* D.Lgs 231/01, in tema di reati tributari,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*sexiesdecies* D.Lgs 231/01, in tema di contrabbando,
- alcuni dei delitti contro il patrimonio culturale di cui all'art. 25-*septiesdecies* D.Lgs 231/01,
- alcuni dei delitti di cui all'art. 25-*duodevidecies* D.Lgs 231/01, in tema di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici,

e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente 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;
- b) 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. 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. 231/2001.

1.6 Delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevices*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre 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 del D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.7 Vicende modificative dell'ente.

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

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde 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. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dall'irrogazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 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. 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. 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. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 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 D. Lgs. 231/2001 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 D. Lgs. 231/2001, 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. 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. 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. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria irrogata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) 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, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.8 Reati commessi all'estero.

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.;
- (iv) 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.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale dal giudice competente per i reati dai quali dipende l'illecito amministrativo stesso, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 231/2001.

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. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia

imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. 231/2001).

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001):

- a) 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'ente dovrà, dunque, dimostrare la sua 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, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'ente è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, 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.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 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.

Sarà l'autorità giudiziaria che 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. 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, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee 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.

1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede *“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”*.

La Confindustria ha definito per prima le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee Guida di Confindustria”) segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

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;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice di comportamento e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

1.12 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; e 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. 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.

CAPITOLO 2

ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÁ

2.1 Eat Pink S.r.l.

Eat Pink S.r.l. è una società che si occupa della produzione, commercializzazione, distribuzione ed immissione sul mercato sotto qualsiasi forma (all'ingrosso, al dettaglio ed e-commerce) di prodotti a base di carne suina.

La società è stata costituita il 26 marzo 2018, al fine di rendersi cessionaria del ramo d'azienda, inerente alla lavorazione e alla produzione di preparati alimentari a base di carne suina, della società O.P.A.S. Società Cooperativa Agricola, dalla quale è partecipata a maggioranza assoluta, controllata, diretta e coordinata.

La società ha un capitale sociale di 2.810.000 euro, integralmente versato.

Eat Pink S.r.l. è parte del gruppo O.P.A.S. e sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di quest'ultima, come da comunicazione al registro delle imprese con protocollo 17436 dell'11 aprile 2018.

2.2 Amministrazione

La società può essere amministrata a scelta dei soci da:

- un amministratore unico;
- un consiglio di amministrazione, composto da un numero variabile da due a undici membri;
- due o più amministratori con poteri congiunti o disgiunti.

Gli amministratori durano in carica secondo quanto stabilito dai soci all'atto della nomina, a tempo indeterminato (sino a revoca o dimissioni) ovvero per il periodo di volta in volta determinato.

Attualmente Eat Pink S.r.l. è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da tre membri, esponenti della compagine sociale, tra i quali è stato nominato un presidente con deleghe.

Il Consiglio si riunisce tutte le volte che il Presidente, o chi ne fa le veci, lo giudichi necessario o quando ne sia fatta richiesta dalla maggioranza degli amministratori in carica oppure da almeno due sindaci, se presenti.

Per la validità delle deliberazioni è necessaria la presenza della maggioranza degli amministratori in carica e sono prese a maggioranza assoluta degli intervenuti.

Il consiglio di amministrazione può delegare le proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi membri, determinando i limiti della delega.

Non possono, tuttavia, essere delegate le attribuzioni indicate negli articoli espressamente richiamati dall'art. 2381 C.C. e quelle non delegabili ai sensi delle altre leggi vigenti.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società e può, pertanto, compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o i patti sociali riservano ai soci.

Gli amministratori hanno la rappresentanza generale della società.

I soci che non partecipano all'amministrazione hanno diritto di avere dagli amministratori notizie sullo svolgimento degli affari sociali e di consultare, anche tramite professionisti di loro fiducia, i libri sociali e i documenti relativi all'amministrazione.

2.3 Collegio Sindacale

I soci possono nominare un organo di controllo o un revisore e ne determinano le competenze e i poteri ivi compresa la revisione legale dei conti nonché i relativi compensi.

L'organo di controllo può essere costituito da uno o più membri effettivi.

La nomina dell'organo di controllo o del revisore è obbligatoria nei casi previsti dall'art. 2477 c.c.

La gestione sociale è controllata da un Collegio sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti, nominati e funzionanti a norma di legge.

Il controllo contabile della Società è esercitato, secondo quanto deliberato dall'assemblea ordinaria, dal Collegio sindacale ovvero da un revisore contabile o da una società di revisione.

L'organo di controllo o il revisore restano in carica per tre esercizi e scadono alla data della decisione dei soci di approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Attualmente Eat Pink S.r.l. non ha nominato l'organo di controllo, in quanto non sono stati raggiunti, ad oggi, i requisiti che ne rendono necessaria la nomina.

2.4 Struttura organizzativa della Società

La struttura organizzativa della Società si articola con una Direzione Generale a cui fanno capo le seguenti funzioni:

- Controllo di gestione;
- Produzione;

- Marketing;
- Commerciale;
- Qualità;
- Ricerca e Sviluppo;
- Acquisti.

CAPITOLO 3

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

3.1 Premessa.

L'adozione di un modello di organizzazione e gestione *ex D. Lgs. 231/2001*, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti, anche estranei alla Società.

La presenza di un sistema di controllo unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati *standard* di comportamento adottati dalla Società e, in particolare, dalla sua capogruppo, aumentano la fiducia e l'ottima reputazione di cui la Società gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, 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 volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Nello specifico, nell'ambito del sistema di organizzazione e controllo già adottato dalla capogruppo, Eat Pink S.r.l. intende adottare un modello autonomo, con l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di modalità operative diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne.

Le modifiche o le integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo devono essere approvate dal consiglio di amministrazione.

3.2 Il progetto della Società per la definizione del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001.

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'attendibilità dei risultati.

Il progetto è strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (*as-is*);
- fase 3: *gap analysis* e piano di azione;
- fase 4: disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase del progetto.

3.2.1 Identificazione delle aree di rischio.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 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 che comunemente vengono definiti "sensibili" (c.d. "aree di rischio").

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono l'identificazione attraverso l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura organizzativa della Società:

- degli ambiti oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili, nonché
- dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "persone chiave").

3.2.2 Rilevazione della situazione esistente (*as-is*).

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione, attraverso le interviste alle *persone chiave*, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001.

3.2.3 Gap analysis e piano di azione.

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. 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 analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, è stata eseguita 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 delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D. Lgs. 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 i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001.

3.2.4 Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex D. Lgs. 231/2001* della Società (di seguito, per brevità, denominato anche "il Modello"), articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo

alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà della Società, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001.

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

3.3 Il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società.

La costruzione da parte della Società di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 ha comportato un'attività d'adeguamento del modello organizzativo esistente al fine di renderlo coerente con i principi di controllo introdotti con il D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati dal decreto stesso, come previsto dal D. Lgs. 231/2001, agli articoli 6 e 7.

La Società ha avuto come obiettivo la predisposizione di un modello che tenesse conto della propria peculiare realtà.

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. 231/2001.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti ed, in particolare, nel Documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società e nel codice di comportamento, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è suddiviso in due parti le quali contengono, rispettivamente:

(i) nella parte generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- al sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
- alla metodologia adottata per le attività di analisi delle attività sensibili e *gap analysis*;
- alla individuazione e nomina 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. 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 nonché modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'organismo di vigilanza della Società.

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati *ex art. 5* del D. Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo *ex D. Lgs. 231/2001* particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, la Società ha stabilito di identificare, con delibera del Consiglio di Amministrazione, il proprio organismo di vigilanza (di seguito, “Organismo di Vigilanza”) in un organismo **monocratico**, con le qualifiche necessarie per garantire le competenze nel campo giuridico e delle tematiche in materia di organizzazione e

controllo nonché le conoscenze specifiche della organizzazione e disciplina della Società.

La scelta viene giudicata idonea tenuto conto i) della struttura organizzativa della Società; ii) dell'autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, garantite dall'estraneità dei soggetti indicati alla struttura organizzativa della Società; iii) della professionalità, assicurata dall'esperienza e sensibilità dei membri indicati tanto nel campo giuridico, essenziale – fra l'altro – per la conoscenza della natura della responsabilità amministrativa degli enti e delle modalità realizzative dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, quanto con riferimento alle tematiche in materia di organizzazione e controllo caratteristiche della Società; vi) dalla continuità di azione, garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza si avvale, per l'esecuzione dell'attività di controllo, delle strutture amministrative della Società.

I componenti dell'Organismo sono individuati in condizione da assicurare un elevato affidamento quanto alla sussistenza dei requisiti di onorabilità richiesti ai partecipanti a un Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

4.1.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione ed il soggetto nominato resta in carica per un periodo della durata di tre esercizi ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza decade alla data del Consiglio di Amministrazione riunitosi per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza.

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione e con soggetti apicali in genere;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;

- condanna, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del soggetto nominato, questi dovrà darne notizia al Consiglio di Amministrazione della Società e decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o ragioni ostative all'assunzione dell'incarico;
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

Al fine di garantire la necessaria stabilità al componente dell'Organismo di Vigilanza, sono, qui di seguito, indicate le modalità di revoca dei poteri connessi con tale incarico.

La revoca dei poteri propri del componente dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per “giusta causa” di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione di cui al successivo paragrafo 4.3.2; l'omessa redazione del programma di vigilanza di cui al successivo paragrafo 7.1;
- l'“*omessa o insufficiente vigilanza*” da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei

- confronti della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative all’interno dell’organizzazione della Società incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell’Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2 Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall’Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l’organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo operato, in quanto è all’organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell’efficacia del Modello.

All’Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un’effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, all’Organismo di Vigilanza sono affidati, per l’espletamento e l’esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all’organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell’assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle sue attività; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione e classificazione delle attività sensibili;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all’organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l’introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l’altro, le risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell’Organismo stesso;
- promuovere e verificare l’adozione, da parte dell’organo dirigente, di iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello nonché per la formazione dei dipendenti e la sensibilizzazione degli stessi all’osservanza dei contenuti del Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all’applicazione delle previsioni contenute nel Modello;

- promuovere e verificare l’adozione, da parte dell’organo dirigente, di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all’approvazione dell’organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi struttura, esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori e consulenti della Società;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
- verificare e valutare l’idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001.

Il Consiglio di Amministrazione della Società curerà l’adeguata comunicazione alle strutture della Società dei compiti dell’Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.

L’Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà dei dipendenti della Società (artt. 2104 e 2105 c.c.).

Il corretto adempimento dell’obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società si attende che consulenti e collaboratori esterni facciano del proprio meglio al fine di realizzare un’informativa immediata in favore dell’Organismo nel caso in cui essi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- chi effettua la segnalazione di una violazione (o presunta violazione) del Modello all’Organismo di Vigilanza deve svolgere detto adempimento secondo quanto previsto nel paragrafo 4.3.1.;

- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi;
- nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, congiuntamente all’Amministratore Delegato e al Vice Presidente.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all’Organismo di Vigilanza, da parte delle strutture e funzioni che operano nell’ambito di attività sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell’attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (*report* riepilogativi dell’attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell’area di accadimento, quali, a titolo esemplificativo, operazioni percepite come sensibili, i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che possano coinvolgere la Società).

–

4.3.1 Invio delle segnalazioni - Raccolta e conservazione delle informazioni.

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima all’Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- mediante **e-mail**: organismodivigilanza@eatpink.it
- mediante **lettera all’indirizzo**: Via Guastalla, 21/A, (41012) Carpi (MO), in busta chiusa recante la dicitura “NON APRIRE DA CONSEGNARE ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA”

Ogni informazione, segnalazione, *report*, relazione prevista nel Modello è conservata dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

4.3.2 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi della Società.

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 distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente;
- la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi della Società cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza predispone:

- i) con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso e un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione, e potrà sempre svolgere attività anche non pianificata;
- ii) immediatamente, una comunicazione relativa al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizia di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, da presentare al Consiglio di Amministrazione.

4.4 Il sistema di “Whistleblowing”.

La Società, coerentemente alle disposizioni della Legge n. 179/2017 e del D. Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione Europea nel contesto lavorativo, adotta canali di segnalazione delle stesse come previsto nella Policy Whistleblowing di gruppo cui si rinvia.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 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 di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

5.2 Misure nei confronti dei dipendenti.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti della Società costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti nonché affisse in luogo accessibile a tutti e sono vincolanti per tutti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed al contratto nazionale di lavoro applicabile.

In particolare, incorre nel provvedimento di **"rimprovero verbale"** il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

Incorre nel provvedimento di **"rimprovero scritto"**, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

Incorre nel provvedimento della **"sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni"** il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

Incorre nel provvedimento del **"licenziamento per giustificato motivo"** il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della Società.

Incorre nel provvedimento del **"licenziamento per giusta causa"** il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei

confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *management* della Società.

Si precisa comunque che, dovrà essere comunicato ogni atto relativo al procedimento all'Organismo di Vigilanza per la valutazione di competenza.

5.3 Misure nei confronti degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale (se previsto).

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, collegialmente, previo parere del Collegio sindacale, potrà assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Nello stesso modo all'eventuale notizia di violazione delle disposizioni e regole di comportamento del Modello da parte di uno o più membri del Collegio sindacale, laddove nominato, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio sindacale e Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.4 Misure nei confronti dei collaboratori e consulenti.

La violazione da parte di collaboratori, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, compatibilmente con la durata e i termini di rinnovo degli stessi.

Le clausole di cui sopra, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa.

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

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai 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, di collaborazione o consulenza.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, 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 interne della Società che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere e verificare l'adozione, da parte dell'organo dirigente, di 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 contenuti del Modello”* e di *“promuovere e elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

6.2 Dipendenti.

I dipendenti sono tenuti a: i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività negli ambiti/fattispecie disciplinati dal presente Modello; 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 ed agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Deve essere garantita la possibilità di consultare la documentazione costituente il Modello (Documento di Gap Analysis, informazioni sulle strutture organizzative della Società, sulle attività e sulle procedure aziendali). Ogni dipendente deve poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti possono essere tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa. Infine, ad ogni dipendente sarà fatta sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Similmente, ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione o della nomina in ruolo, copia cartacea del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Ai componenti degli organi della Società nonché a coloro che saranno nominati nuovi componenti degli organi della Società sarà resa disponibile, al momento dell'accettazione della carica loro conferita, copia cartacea del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti e i componenti degli organi sociali circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione e dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati, quali consulenti e collaboratori così come ogni altro soggetto cui la Società valuti opportuno comunicare il Modello, in quanto compatibili con le finalità del Modello stesso.

A tal fine, a tali soggetti la Società fornirà un estratto del Modello. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Modello, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento del Documento e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

CAPITOLO 7

ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Verifiche e controlli sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza redige un documento descrittivo delle attività di vigilanza attraverso il quale pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, 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 di attività 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.

Nel caso in cui la Società decida di avvalersi di consulenti esterni, questi dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento ed 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:

- i) violazioni delle prescrizioni del Modello (commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello);
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività (ad esempio, identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività della Società);
- iii) modifiche normative;
- iv) risultanze dei controlli (ad esempio, riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo);
- v) formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvede, 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 provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

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, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture e funzioni a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.