MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

DI EUROZAPPA

Parte Generale

0. Definizioni

Attività a rischio: attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Autorità di Vigilanza: si intende il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Consob, l'Antitrust, il Garante Privacy, la Banca d'Italia, l'ISVAP, la Guardia di Finanza, l'Agenzia delle Entrate, l'Agenzia delle Dogane, nonché ogni altra autorità di vigilanza eventualmente competente.

CCNL: Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro.

Codice Etico: il Codice Etico della Società EUROZAPPA S.P.A. (in seguito anche la Società)

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consiglio di Amministrazione (in seguito anche "CdA"): il Consiglio di Amministrazione di EUROZAPPA

C.c.: codice civile.

C.p.: codice penale.

C.p.p.: codice di procedura penale.

D.Lgs. 231/2001 (in seguito anche Decreto): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, individuati al par. 2.5 della Parte Generale dello stesso (id est, i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Terzi Destinatari).

Enti: le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Ente pubblico: organismo di diritto pubblico che possiede congiuntamente i seguenti tre requisiti: a) è dotato di personalità giuridica; b) la sua attività è finanziata in modo maggioritario ovvero soggetta al controllo o alla vigilanza da parte dello Stato o di altro ente pubblico territoriale o di organismo di diritto pubblico; c) è istituito per soddisfare esigenze di interesse generale, aventi carattere non industriale o commerciale.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore di EUROZAPPA

Incaricato di un pubblico servizio: la persona che svolge le attività attinenti la cura di interessi pubblici o il soddisfacimento di bisogni di interesse generale assoggettate alla vigilanza di una Pubblica Amministrazione.

Modello: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (in seguito anche Modello 231) adottato da EUROZAPPA ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (in seguito anche "Organismo" o "OdV"): Organismo di EUROZAPPA dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento, sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Pubblica Amministrazione (in seguito anche "PA"): tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 300.

Pubblico Ufficiale: la persona che può formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione ovvero esercitare poteri autoritativi o certificativi.

Segnalante o Whistleblower: soggetto indicato nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 231/2001, come individuato nel par 4 della Parte Generale del Modello, che effettua una Segnalazione ex L. n. 179/2017.

Segnalato: soggetto che, all'interno della segnalazione ex L. n. 179/2017 (Disciplina in materia di Whistleblowing), è individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.

Segnalazione ex L. n. 179/2017: comunicazione del Segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal Segnalato, come definita nel par. 4.1. della Parte Generale del Modello.

Sistema Informatico: è il complesso degli elementi fisici (hardware) e astratti (software) che compongono un apparato di elaborazione.

Sistema telematico: è qualsiasi sistema di comunicazione in cui lo scambio di dati e informazioni viene gestito con tecnologie informatiche e di telecomunicazione.

Soggetti Apicali: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001.

Soggetti Sottoposti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali. Rientrano in questa definizione i lavoratori subordinati, parasubordinati e i Collaboratori della Società di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001.

Terzi Destinatari: le persone che, pur non appartenendo alla Società, operano per conto o nell'interesse della stessa in forza di rapporti contrattuali in essere. Rientrano in questa definizione i consulenti, gli outsourcers, i fornitori, i distributori, gli agenti/procacciatori d'affari e di partner commerciali.

TUB: Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al D.Lgs. n. 385/1993.

TUF: Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.Lgs. n. 58/1998.

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Cenni generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001") ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

a. soggetti 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 fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Soggetti Apicali");

b. soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di una delle persone di cui al punto precedente (c.d. "Soggetti Sottoposti").

La normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito. Si allude, in particolare, alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, alla Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. La normativa prevede, infatti, una responsabilità cd. "amministrativa" propria degli Enti a seguito della commissione di determinati reati (c.d. "reati presupposto") posti in essere nel loro interesse o a vantaggio di soggetti preposti, dipendenti o anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso.

Sul significato dei termini "interesse" e "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il decreto attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'Ente), mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo", riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'Ente, realizzi comunque un vantaggio in suo favore).

Sempre la Relazione, infine, suggerisce che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "ex ante"; viceversa, quella sul "vantaggio", il quale può essere tratto dall'Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "ex post", dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Per quanto riguarda la natura di entrambi i requisiti, non è necessario che l'interesse o il vantaggio abbiano un contenuto economico.

Il comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001 delimita la responsabilità dell'Ente escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per lo stesso, viene commesso dal soggetto perseguendo esclusivamente il proprio interesse o quello di soggetti terzi. La norma va letta in combinazione con quella dell'art. 12, primo comma, lett. a), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria per il caso in cui "l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo". Se, quindi, il soggetto ha agito perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, quest'ultimo sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'Ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'Ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; infine, nel caso in cui si accerti che il soggetto abbia perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'Ente sarà totalmente esonerato da responsabilità a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali realizzati da amministratori e/o dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati ad un maggiore controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Giova in questa sede sottolineare che la responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a giudizio penale.

Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell'Ente rilevano solo le fattispecie di reato specificamente indicate ed elencate nel Decreto.

1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa

La responsabilità amministrativa degli Enti sorge nell'ipotesi di commissione (o di tentativo di commissione) dei reati di seguito specificati.

A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED IL SUO PATRIMONIO (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Art. 314 c.p. - "Peculato"
- Art. 316 c.p. - "Peculato mediante profitto dell'errore altrui"
- Art. 316 bis c.p. - "Malversazione a danno dello Stato"
- Art. 316 ter c.p. - "Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato"
- Art 317 c.p. - "Concussione"
- Art. 318 c.p. - "Corruzione per l'esercizio della funzione"
- Art. 319 c.p. - "Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio"
- Art. 319 bis c.p. - "Circostanze aggravanti"
- Art. 319 ter c.p. - "Corruzione in atti giudiziari"
- Art. 319 quater c.p. - "Induzione indebita a dare o promettere utilità"

- Art. 320 c.p.- “Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio”

- Art. 321 c.p. - “Pene per il corruttore”

- Art. 322 c.p. - “Istigazione alla corruzione”

- Art. 323 c.p. - “Abuso di ufficio”

- Art. 322 bis c.p. – “Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri”

- Art. 640 c.p. - “Truffa”

- Art. 640 bis c.p. - “Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche”

- Art. 640 ter c.p. - “Frode informatica”

A bis) REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 25-decies del

Decreto)

- Art. 377 bis c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria

B) REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-bis del

Decreto)

- Art. 615 ter c.p. - “Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico”

- Art. 615 quater c.p. - “Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici”

- Art. 615 quinquies c.p. - “Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico”

- Art. 617 quater c.p. - “Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche”

- Art. 617 quinquies c.p. - “Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche”

- Art. 635 bis c.p.– “Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici”

- Art. 635 ter c.p. - “Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità”

- Art. 635 quater c.p. - “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici”

- Art. 635 quinquies c.p. - “Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità”
- Art. 491 bis c.p. - “Documenti informatici”
- Art. 640 quinquies c.p. - “Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica”

B bis) REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D’AUTORE (art. 25 novies del Decreto)

- Art. 171, commi 1, lett a.bis), 3, L. 633/41 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 171 bis L. 633/41 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 171 ter L. 633/41 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 171 septies L. 633/41 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Art. 171 octies L. 633/41 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

C) REATI SOCIETARI (art. 25-ter del Decreto)

- Art. 2621 c.c. - “False comunicazioni sociali”
- Art. 2621 bis c.c. - “Fatti di lieve entità”
- Art. 2622 c.c. - “False comunicazioni sociali delle Società quotate”
- Art. 2625, comma 2, c.c. - “Impedito controllo”
- Art.2626 c.c. - “Indebita restituzione dei conferimenti”
- Art. 2627 c.c. - “Illegale ripartizione di utili e riserve”
- Art. 2628 c.c. - “Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante”
- Art. 2629 c.c. - “Operazioni in pregiudizio dei creditori”
- Art. 2629 bis c.c. - “Omessa comunicazione del conflitto d’interessi”
- Art. 2632 c.c. - “Formazione fittizia del capitale”
- Art. 2633 c.c. - “Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori”
- Art. 2635, comma 3, c.c. - “Corruzione tra privati”
- Art. 2635 bis, comma 1, c.c. – “Istigazione alla corruzione tra privati”
- Art. 2636 c.c. - “Illecita influenza sull’assemblea”
- Art. 2637 c.c. - “Aggiotaggio”

- Art. 2638, comma 1 e 2, c.c. - “Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza”

D) REATI DI OMICIDIO COLPOSO O DI LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (art. 25-septies del Decreto)

- Art. 589 c.p. - “Omicidio colposo”

- Art. 590, 3 comma, c.p. - “Lesioni personali colpose”

E) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24-ter del Decreto)

- Art. 416 c.p. - “Associazione per delinquere”

- Art. 416 bis c.p. - “Associazione di tipo mafioso”

- Art. 416 ter c.p. - “Scambio elettorale politico-mafioso”

- Art. 630 c.p. - “Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione”

- Art. 74 DPR 309/90 - “Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope”

- Art. 407, comma. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. - “Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo, escluse quelle previste dall’articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110”

E bis) DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO (art. 25-bis.1 del

Decreto)

- Art. 513 c.p. - “Turbata libertà dell'industria o del commercio”

- Art. 513 bis c.p. - “Illecita concorrenza con minaccia o violenza”

- Art. 514 c.p. - “Frodi contro le industrie nazionali”

- Art. 515 c.p. - “Frode nell'esercizio del commercio”

- Art. 516 c.p. - “Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine”

- Art. 517 c.p. - “Vendita di prodotti industriali con segni mendaci”

- Art. 517 ter c.p. - “Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale”

- Art. 517 quater c.p. - “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari”

E ter) DELITTI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-quater del Decreto)

- Art. 270 bis c.p. - "Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico"

- Art. 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo - New York il 9 dicembre 1999

E quater) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

(art. 25-octies del Decreto)

- Art. 648 c.p.- "Ricettazione"

- Art. 648 bis c.p.- "Riciclaggio"

- Art. 648 ter c.p. - "Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita"

- Art. 648 ter.1 c.p. - "Autoriciclaggio"

E quinquies) REATI TRANSNAZIONALI (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 146)

- Art. 416 c.p. – "Associazione per delinquere"

- Art. 416 bis c.p. – "Associazione di tipo mafioso"

- Art. 74 D.P.R. 9 ottobre1990 n. 309 – "Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"

- Art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio1973 n. 43 – "Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri"

- Art. 377 bis c.p. – "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria"

- Art. 378 c.p. – "Favoreggiamento personale"

- Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 – "Disposizioni contro le immigrazioni clandestine".

F) REATI AMBIENTALI (art. 25-undecies del Decreto)

- Art. 452 bis c.p. - "Inquinamento ambientale"

- Art. 452 quater c.p. - "Disastro ambientale"

- Art. 452 quinquies c.p. - “Delitti colposi contro l’ambiente”

- Art. 452 sexies c.p. - “Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività”

- Art. 452 octies c.p. - “Circostanze aggravanti”

- Art. 452 quaterdecies c.p. - “Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti”

- Art. 727 bis c.p. - “Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette”

- Art. 733 bis c.p. - “Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto”

- Art. 137, commi 2, 3, 5, D.Lgs. 152/06 - “Sanzioni penali” (per scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione)

- Art. 137, comma 11, D.Lgs. 152/06 - “Sanzioni penali” (per scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee)

- Art. 137, comma 13, D.Lgs. 152/06 - “Sanzioni penali” (per scarichi nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aeromobili)

- Art. 256, commi 1 lett. a) e b), 3 primo e secondo periodo, 4, 5, 6 primo periodo, D.Lgs. 152/06 - “Attività di gestione di rifiuti non autorizzata”

- Art. 257, commi 1 e 2, D.Lgs. 152/06 - “Bonifica dei siti”

- Art. 258, comma 4 secondo periodo, D.Lgs. 152/06 - “Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari”

- Art. 259, comma 1, D.Lgs. 152/06 - “Traffico illecito di rifiuti”

- Art. 260 bis, commi 6, 7 secondo e terzo periodo e 8 primo e secondo periodo, D.Lgs. 152/06 - “Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti”

- Art. 279, comma 5, D.Lgs. 152/06 - “Sanzioni” (per il “Superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell’aria”)

- Art. 1, commi 1 e 2, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (“Commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione”)

- Art. 2, commi 1 e 2, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (“Commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione”)

- Art. 3 bis, comma 1, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (“Commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione”)

- Art. 6, comma 4, Legge 7 febbraio 1992 n. 150 (“Commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione”)

- Art. 3, comma 6, Legge 28 dicembre 1993 n. 549 ("Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dell'ozono")

- Art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202 ("Inquinamento doloso")

- Art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202 ("Inquinamento colposo")

G. DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-quinquies del Decreto)

- Art. 600 c.p. - "Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù"

- Art. 600 bis, c.p. - "Prostituzione minorile"

- Art. 600 ter, commi da 1 a 4, c.p. - "Pornografia minorile"

- Art. 600 quater c.p. - "Detenzione di materiale pornografico"

- Art. 600 quater.1 c.p. - "Pornografia virtuale"

- Art. 600 quinquies c.p. - "Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile"

- Art. 601 c.p. – "Tratta di persone"

- Art. 602 c.p. - "Acquisto e alienazione di schiavi"

- Art. 603 bis c.p. – "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"

- Art. 609 undecies c.p.- "Adescamento di minorenni"

G bis) DELITTO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI STATI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE (art. 25-duodecies del Decreto)

- Art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. 25.7.1998 n. 286 - "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato"

- Art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, 5. D.Lgs., 25.7.1998 n. 286 - "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato

G ter) RAZZISMO E XENOFOBIA (art. 25-terdecies del Decreto)

- Art. 604 bis c.p. – "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa"

G) FRODI IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO E DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (art. 25 quaterdecies del Decreto)

- Art. 1, L. n. 401/1989 – "Frodi in competizioni sportive"

- Art. 4, L. n. 401/1989 – "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa"

H) REATI TRIBUTARI (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

- Art. 2, comma 1, D.lgs. 74/2000 - "Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"

- Art. 2, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000 - "Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"

- Art. 3, D.lgs. 74/2000 - "Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici"

- Art. 8, comma 1, D.lgs. 74/2000 - "Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"

- Art. 8, comma 2-bis, D.lgs. 74/2000 - "Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti"

- Art.10, D.lgs. 74/2000 - "Occultamento o distruzione di documenti contabili"

- Articolo 11, D.lgs. 74/2000 - "Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte"

- Art. 4 d.lgs. 74/2000 – "Dichiarazione infedele" (in caso di gravi frodi Iva transfrontaliere)

- Art. 5 d.lgs. 74/2000 - "Omessa dichiarazione" (in caso di gravi frodi Iva transfrontaliere)

- Art. 10 quater d.lgs. 74/2000 - "Indebita compensazione" (in caso di gravi frodi Iva transfrontaliere)

I) REATO DI CONTRABBANDO (art.25-quinquiesdecies del Decreto)

- Art. 282 DPR n. 43/1973 - "Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali

- Art. 283 DPR n. 43/1973 - "Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine"

- Art. 284 DPR n. 43/1973 - "Contrabbando nel movimento marittimo delle merci"

- Art. 285 DPR n. 43/1973 - "Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea"

- Art. 286 DPR n. 43/1973 - "Contrabbando nelle zone extra-doganali"

- Art. 287 DPR n. 43/1973 - "Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali"

- Art. 288 DPR n. 43/1973 - "Contrabbando nei depositi doganali"

- Art. 289 DPR n. 43/1973 "Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione"

- Art. 290 DPR n. 43/1973 “Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti”

- Art. 291 DPR n. 43/1973 “Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea”

- Art. 291-bis DPR n. 43/1973 “Contrabbando di tabacchi lavorati esteri”

- Art. 291-ter DPR n. 43/1973 “Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri”

- Art. 291-quater DPR n. 43/1973 “Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri”

- Art. 292 DPR n. 43/1973 “Altri casi di contrabbando”

- Art. 295 DPR n. 43/1973 “Circostanze aggravanti del contrabbando”

L) REATI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI (art. 25-ocities1 del Decreto)

- art. 493 ter c.p Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;

- art. 493 quater c.p. detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti

- art. 640 ter c.p.: frode informatica

1.3 L’apparato sanzionatorio previsto dal Decreto

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni pecuniarie si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote» il cui importo varia da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. Il giudice penale, nell’ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l’ammontare delle sanzioni pecuniarie da irrogare all’Ente.

Le sanzioni interdittive possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni limitano notevolmente la libertà di azione dell'Ente e sono generalmente temporanee. Di norma esse vengono irrogate in caso di reiterazione dell'illecito, ovvero qualora l'Ente abbia tratto un profitto di rilevante entità o, ancora, ove vengano evidenziate gravi carenze organizzative.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;

- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);

- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;

- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La confisca consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La pubblicazione della sentenza può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito internet del Ministero della Giustizia.

1.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato. Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;

- prevedere specifiche procedure dirette 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 di tali 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. In particolare. l'art. 6 del Decreto – secondo il quale l'esclusione della responsabilità diretta dell'Ente è correlata all'adozione e alla efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali indicati nello stesso Decreto – ha previsto l'introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello 231.

Se il reato è commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello;

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

2. Il Modello di EUROZAPPA

2.1 Premessa

EUROZAPPA (di seguito anche la Società) è un'azienda italiana leader nella produzione e commercializzazione di componentistica per macchine agricole.

La Società ha 3 stabilimenti produttivi di cui due situati nella provincia di Bologna ed uno in Croazia facente capo alla società TANG il cui capitale sociale, nella misura dell'92.77%, è riferito alla medesima compagine sociale che controlla Eurozappa.

La Società detiene:

- il 50% del capitale sociale di Eurozappa Agriculture Machinery Parts Co., Ltd., società di diritto cinese con sede a Zhangjiagang la quale si occupa dell'acquisto e la vendita di componenti di macchinari agricoli, attrezzature agricole, macchinari comuni e relative componenti, attraverso anche attività di importazione ed esportazione;
- il 35% del capitale sociale della società Geo Disk S.r.l. con sede in Ravenna, la quale si occupa della costruzione e commercializzazione di articoli in metallo per la lavorazione del terreno, di macchine agricole, parti di ricambio, di impianti tecnologici e, in generale, di attrezzature per il settore agricolo.

L'area direzionale e commerciale ha sede a Sala Bolognese (BO) presso uno dei due poli produttivi italiani.

La società esegue internamente tutto l'iter produttivo, dalla selezione dell'acciaio alla realizzazione dell'utensile finale.

EUROZAPPA ha una struttura organizzativa aziendale di tipo tradizionale, composta da un Consiglio di Amministrazione, CEO e Collegio Sindacale.

Vi sono poi le varie funzioni operative così come rappresentate dall'organigramma adottato dalla Società.

2.2 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali, finalizzate al presidio delle Attività a rischio individuate.

Nella Parte Generale vengono descritti i principi del sistema di controllo, con particolare riferimento al sistema dei protocolli preventivi, tra i quali rilevano la previsione dell'Organismo di Vigilanza, del sistema di comunicazione del Modello e di formazione del personale, nonché il sistema sanzionatorio ed il Codice Etico.

È demandato al Consiglio di Amministrazione della Società di integrare il presente Modello, mediante apposite delibere, con ulteriori Parti Speciali o con l'aggiornamento di quella attualmente esistente qualora, per effetto di modifiche legislative nel frattempo intervenute, risulti ampliato o comunque modificato il novero dei reati-presupposto rilevanti ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Per ciò che segnatamente concerne la Parte Speciale, essa si compone di:

- Parte Speciale A: Delitti contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio, reato di corruzione tra privati ed istigazione della corruzione tra privati, delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;

- Parte Speciale B: Delitti informatici, trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore;

- Parte Speciale C: Reati societari;

- Parte Speciale D: Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

- Parte Speciale E: Delitti di criminalità organizzata; Delitti contro l'industria e il commercio; Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; Delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; Reati transnazionali;

- Parte Speciale F: Reati ambientali;

- Parte Speciale G: Delitti contro la personalità individuale; Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare; Delitto di razzismo e xenofobia;

- Parte Speciale H: Reati tributari;

- Parte Speciale I: Reato di contrabbando.

- Parte Speciale L: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;

- parte speciale M: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

2.3 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello 231

Con l'adozione del Modello, EUROZAPPA si pone l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca (sino a giungere ad una sua tendenziale eliminazione), nei processi individuati come "a rischio reato", il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e degli illeciti in genere.

Infatti, la commissione di tali reati rilevanti e di comportamenti illeciti in genere, pur potendo essere posta in essere da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio della Società, è comunque assolutamente contraria alla volontà della Società e comporta in ogni caso un notevole danno per l'azienda, dal momento che espone quest'ultima a pesanti sanzioni interdittive e/o pecuniarie.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per permettere una efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per assicurare un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per garantire l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di natura sanzionatoria e repressiva.

Scopo del Modello è pertanto la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a 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 nell'ipotesi in cui quest'ultima potrebbe, in via teorica, trarre un vantaggio da una simile condotta; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, l'adozione delle procedure del Modello deve consentire ad EUROZAPPA di poter intervenire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato-presupposto.

Con l'adozione del Modello e con il conseguente aggiornamento, inoltre, la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. aree sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;

- rendere consapevoli tali soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;

- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;

- migliorare la governance societaria e l'immagine della Società.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria in materia.

In coerenza con il Codice di Etico adottato dalla Società il Modello individua le regole e le procedure che devono essere rispettate da tutti i Destinatari, ossia da coloro che operano per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle Attività a rischio.

2.4 Verifiche sull'efficacia del Modello

L'attività di verifica è demandata all'Organismo di Vigilanza il quale potrà esercitare due tipi di intervento:

Verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività considerate a rischio;

Verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato, attraverso audit, l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'Organismo di Vigilanza. Inoltre, sarà intrapresa una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con la realizzazione di interviste a campione.

All'esito della verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di EUROZAPPA che evidenzi le eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

2.5 Destinatari del Modello

I destinatari tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel modello 231 sono:

- le persone che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità organizzativa di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale indicati nell'art. 5, lett. a), D.Lgs. 231/2001 quali, tra gli altri, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (c.d. "Soggetti Apicali");

- le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali quali, tra gli altri, i lavoratori subordinati, i lavoratori parasubordinati, i Collaboratori di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, tanto sul territorio italiano quanto all'estero indicati nell'art. 5, lett. b), D.Lgs. 231/2001 (c.d. "Soggetti Sottoposti");

- i consulenti, gli outsourcers, i fornitori, gli agenti/procacciatori d'affari, i partner commerciali nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto e che non sono dotati di un proprio modello per la parte di specifico riferimento (c.d. "Terzi Destinatari").

I soggetti così individuati sono congiuntamente, di seguito, definiti "Destinatari".

I Soggetti Apicali devono, in particolare:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;

- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;

- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i Soggetti Sottoposti;

- risolvere i contratti con i soggetti terzi destinatari qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del D.Lgs. 231/2001.

Sono altresì tenuti al rispetto del Modello i consulenti e i fornitori, ai quali si ritengono estesi i principi e le regole di controllo contenuti nella Parte Speciale in relazione alla specifica area di attività nella quale sono chiamati a operare.

La Società non inizierà/proseguirà alcun rapporto d'affari con i soggetti terzi che non intendono aderire ai principi enunciati dal presente Modello o ai principi similari previsti nei rispettivi modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

2.6 La costruzione del Modello

L'attività di lavoro finalizzata alla predisposizione del Modello si è concretizzata:

- nell'identificazione di settori/attività/aree a rischio, con riferimento ai reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 attraverso l'analisi dei documenti aziendali resi disponibili dalla Società (a titolo esemplificativo: statuto, visura camerale, verbali degli organi societari, ecc.);

- nell'esame analitico delle aree a rischio, con prefigurazione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali sarebbe possibile

- commettere i reati rilevanti ai fini del Decreto da parte della Società, dai suoi organi amministrativi, dai dipendenti ed, in generale, dalle figure contemplate dall'art. 5 del Decreto (anche attraverso incontri e colloqui con i soggetti interessati);

- nell'individuazione delle regole interne e dei protocolli esistenti – siano essi formalizzati o meno – in riferimento alle sole aree individuate come a rischio di reato;

- nella definizione di standards di comportamento e di controllo ovvero per le attività che, concordemente con la Società, si è ritenuto opportuno regolamentare;

- nella disciplina delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

- nell'individuazione del/i soggetto/i incaricato/i di vigilare sulla concreta applicazione del presente modello (di seguito "Organismo di Vigilanza" oppure "Organismo" o "OdV") con contestuale predisposizione del relativo regolamento e sistema di reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza stesso;

- nell'adozione del Codice Etico, unitamento al modello 231;

- nella previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare sia il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, sia le violazioni del Codice Etico.

La Società, consapevole dell'importanza di adottare un sistema di controllo nella liceità e nella correttezza della conduzione di ogni attività aziendale, garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dai relativi aggiornamenti, nonché in base alle best practice di settore, tenendo in debita considerazione anche i pronunciamenti giurisprudenziali relativi alle applicazioni concrete del Decreto.

Il Modello dispone:

- la verifica dei comportamenti aziendali e della documentazione per ogni operazione rilevante;

- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello;

- la diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure;

- la diffusione, a tutti i livelli aziendali, di specifica formazione sul D.Lgs. 231/2001 al fine di ridurre il rischio di incorrere in una o più delle specifiche forme di reato indicate dal medesimo Decreto.

Con apposita delibera il CdA, al fine di dare efficace attuazione al Modello e nel rispetto di quanto previsto dal Decreto, ha nominato uno specifico Organismo di Vigilanza (anche indicato come "Organismo" o "OdV") dotato di autonomia finanziaria e poteri di iniziativa e controllo per garantire il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello.

2.7 Mappa delle Attività a rischio

In conformità a quanto previsto dal Decreto e con le modalità delineate nel paragrafo precedente, sono stati individuate le Attività a rischio della Società, tenendo conto dell'attuale operatività di EUROZAPPA e della struttura organizzativa esistente.

Le principali attività ed i processi aziendali che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono le seguenti:

1. Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
2. Gestione adempimenti amministrativi e relative attività ispettive;
3. Gestione del contenzioso e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
4. Commercializzazione dei prodotti;
5. Gestione dei rapporti con terze parti estere;
6. Gestione agenti, distributori e procacciatori;

7. Gestione acquisti di beni e servizi (incluse le consulenze);
8. Gestione omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
9. Assunzione del personale e sistema premiante;
10. Gestione delle note spese;
11. Gestione dei flussi finanziari;
12. Gestione dei rapporti con società estere;
13. Tenuta della contabilità, predisposizione del bilancio e delle dichiarazioni previste ai fini fiscali, gestione dei cespiti aziendali;
14. Gestione delle attività assembleari;
15. Gestione della sicurezza informatica;
16. Gestione del sistema di prevenzione e protezione;
17. Gestione dei processi di qualità;
18. Gestione attività ad impatto ambientale

2.8 Approvazione del Modello, sue modifiche ed integrazioni

Il Modello è stato espressamente costruito per EUROZAPPA sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento che sarà sottoposto a periodica verifica, apportando nel tempo le integrazioni e le modifiche necessarie.

Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre al Consiglio di Amministrazione le integrazioni e le modifiche che si rendano di volta in volta necessarie o opportune. Il Consiglio di Amministrazione è competente e responsabile dell'adozione, delle integrazioni e delle modifiche al Modello.

Le modifiche e le integrazioni del presente Modello e del Codice Etico adottati dalla Società sono apportate dal Consiglio di Amministrazione, su informativa dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società prende decisioni relativamente all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi costitutivi dello stesso.

L'attività di controllo sull'adeguatezza ed attuazione del Modello è di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

2.9 Il Codice Etico

L'adozione da parte della Società di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 costituisce, infatti, un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che si integra con le regole di comportamento contenute nel presente Modello, ovvero in un documento ufficiale, voluto ed approvato dal massimo vertice aziendale, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dalla Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, proprietà, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Principi generali

La normativa in questione impone, onde poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, di affidare ad un organismo della Società il compito di vigilare sul funzionamento e sulla osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo inoltre al medesimo organismo, ove non già presenti, autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Pertanto, condizione necessaria ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa, è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6 comma 1, lettera b, del D.Lgs. n. 231/2001, il compito di vigilare continuativamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di proporne l'aggiornamento, è affidato a un Organismo di Vigilanza istituito dalla Società e dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni, nonché di adeguata professionalità in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società o dei relativi profili giuridici.

Il CdA nomina l'Organismo di Vigilanza, alternativamente in forma monocratica o collegiale, con provvedimento motivato rispetto a ciascun componente, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, continuità di azione, autonomia funzionale e indipendenza, come di seguito meglio specificati.

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "staff" con il Consiglio di Amministrazione.

Professionalità: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali.

Continuità d'azione: nell'ambito delle società medio grandi implica la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza/aggiornamento del modello che sia priva di mansioni operative.

Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione, nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i medesimi membri dell'OdV.

EUROZAPPA, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un Organismo monocratico.

Alla luce di quanto detto, dunque, non possono ricoprire la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza:

- coloro che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2382 codice civile ovvero coloro che sono stati condannati ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle Società da questa controllate;

- coloro che sono indagati per uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- coloro che sono stati interessati da sentenza di condanna (anche non definitiva) o patteggiamento, per aver commesso uno o più reati previsti dal Decreto.

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.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti della Società nel caso di violazione del dovere di segretezza.

3.3 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di ineleggibilità per i membri dell'OdV.

Non possono essere eletti:

1. coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
2. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
3. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
4. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
5. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
6. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
7. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
8. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono far pervenire al CdA la dichiarazione di accettazione della nomina, nonché devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare agli altri componenti dell'Odv ed al Consiglio di Amministrazione medesimo eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di EUROZAPPA e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

Tali ultime circostanze comportano l'automatica decadenza dalla carica rivestita. Il CdA, accertata la sussistenza della causa di decadenza, provvede senza indugio alla sostituzione del membro ritenuto inidoneo. La revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta, soltanto per giusta causa, dal CdA.

I componenti dell'OdV sono inoltre sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- applicazione di una misura cautelare personale;

- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'OdV resta in carica tre anni ed è rieleggibile.

La relativa retribuzione viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

All'OdV viene riconosciuto un potere di spesa annuo per lo svolgimento delle sue attività così come determinato dal budget deliberato dal CdA.

3.4 Poteri e Compiti dell'OdV

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- vigilare sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello e le concrete regole adottate nelle aree c.d. a rischio;

- verificare periodicamente che il Modello sia rispettato da parte di tutte le singole unità e/o aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele

- possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;

- chiedere informazioni in autonomia a tutto il personale dirigente e dipendente della Società, nonché a collaboratori e consulenti esterni alla stessa, avendo accesso alla documentazione relativa all'attività svolta nelle aree a rischio;

- ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle aree di rischio;

- vigilare sulla corretta osservanza da parte di tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella Società nei confronti del Codice Etico e di tutte le disposizioni in esso contenute;

- vigilare sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area c.d. a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree e/o funzioni interessate;

- verificare l'effettiva diffusione del Modello ai Destinatari;

- valutare e proporre la comminazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni e/o aree aziendali;

- segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, nonché delle modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;

- avvalersi, se strettamente necessario, di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine.

Nell'ambito di tali generali poteri, l'Organismo di Vigilanza svolge i seguenti compiti:

- effettua periodicamente, di propria iniziativa o su segnalazioni ricevute, verifiche su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere all'interno della Società, e/o controlli dei soggetti esterni coinvolti nei processi a rischio. Nel corso di tali verifiche all'Organismo di Vigilanza dovrà essere consentito l'accesso a tutta la documentazione che quest'ultimo ritenga necessaria per l'effettuazione della verifica stessa;

- coordina con il CdA la formazione necessaria per la divulgazione del Modello e dei protocolli preventivi sulle attività a rischio al personale della Società, nonché ad eventuali collaboratori esterni in stretto contatto con la Società stessa (in tale attività può essere eventualmente supportato da ulteriori funzioni interne o da collaboratori esterni);

- riceve, da parte dei diversi responsabili aziendali, la documentazione inerente le attività a rischio (ossia le schede di evidenza delle attività a rischio);

- conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;

- raccoglie, formalizza secondo modalità standardizzate e conserva eventuali informazioni e/o segnalazioni ricevute con riferimento alla commissione di reati (effettive o semplicemente sospettate) e alle violazioni del Codice Etico o del Modello. Le violazioni commesse vengono sottoposte all'Assemblea dei Soci unitamente ad un'eventuale proposta di sanzione disciplinare;

- interpreta la normativa rilevante e verifica l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;

- almeno semestralmente redige una relazione scritta dell'attività svolta, come precisato al paragrafo 3.6.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altro tipo di informazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione a comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Codice Etico;

- le segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, devono essere inoltrate all'Organismo di Vigilanza, che valuterà gli eventuali provvedimenti conseguenti, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna;

- le segnalazioni potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì 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;

- è prevista l'istituzione di "canali informativi dedicati", aventi duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza e quella di risolvere velocemente i casi riguardanti questioni rilevanti.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, dalle funzioni aziendali competenti e, in ogni caso, dall'Amministratore Delegato, le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;

- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Al fine di garantire l'indipendenza nell'esecuzione delle attività e la massima possibilità di indagine nell'ambito delle verifiche proprie dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di destinare ad attività proprie dell'Organismo di Vigilanza l'importo annuale di €10.000, modificabile con una semplice delibera dello stesso Consiglio.

Tale importo sarà a disposizione dello stesso Organismo di Vigilanza il quale, nell'ambito delle funzioni allo stesso assegnate, potrà disporne secondo le proprie necessità, previa la sola richiesta scritta che dovrà essere inoltrata agli uffici amministrativi della Società. Rimane il solo obbligo, in capo all'Organismo di Vigilanza, di documentare le spese sostenute una volta concluse le relative attività.

3.5 Risorse a disposizione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assicura all'Organismo di Vigilanza la disponibilità delle risorse materiali ed umane necessarie al fine dell'assolvimento dei compiti allo stesso demandati ed, in ogni caso, garantisce all'OdV l'autonomia finanziaria necessaria per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001.

3.5.1 Collaboratori dell'Organismo di Vigilanza

La Società cura e favorisce un'efficiente cooperazione tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri organi e funzioni di controllo esistenti presso la Società stessa, ai fini dello svolgimento dei rispettivi incarichi.

L'Organismo, nello svolgimento dei suoi compiti, può avvalersi delle funzioni aziendali che, di volta in volta, vengono dallo stesso individuate.

L'OdV può avvalersi anche di collaboratori interni (ossia del personale dipendente della Società).

I collaboratori interni:

- nell'espletamento dell'incarico rispondono gerarchicamente e funzionalmente al solo Organismo di Vigilanza;

- non possono essere impiegati nelle verifiche riguardanti gli enti aziendali di provenienza;

- nello svolgimento del loro incarico godono delle stesse garanzie previste per i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo può avvalersi altresì della collaborazione di soggetti terzi/collaboratori esterni dotati dei requisiti di professionalità e competenza. Questi ultimi devono risultare idonei a supportare l'Organismo stesso nei compiti e nelle verifiche che richiedano specifiche conoscenze tecniche.

Tali soggetti terzi/collaboratori esterni, all'atto della nomina, devono rilasciare all'OdV apposita dichiarazione con la quale attestano di possedere tutti i requisiti suindicati.

Su specifico mandato dell'Organismo di Vigilanza, i collaboratori interni ed esterni possono procedere anche individualmente alle attività di vigilanza ritenute opportune per il funzionamento e l'osservanza del Modello. In ogni caso, i risultati delle attività svolte e le conclusioni delle verifiche eseguite devono essere tempestivamente comunicati all'Organismo di Vigilanza che collegialmente ne verbalizza la ratifica.

3.6 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione e riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting: la prima, su base continuativa e la seconda, a cadenza semestrale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel semestre, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre un piano di attività in cui si individueranno le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle Attività a rischio e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti), secondo le modalità di cui al paragrafo successivo.

Inoltre, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea delle informazioni riguardanti delle violazioni del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, esso è autorizzato a farlo alla prima Assemblea utile.

L'Assemblea dei soci adotta alcune forme di tutela nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni a danno dell'attività svolta: in particolare, è stato previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con i soggetti che compongono l'Organismo di Vigilanza sia sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio stesso e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza l'unanimità di decisione, che sia data adeguata informazione all'Assemblea degli azionisti alla prima occasione utile.

3.7 Gestione della documentazione

Tutta l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica e tenuta agli atti dell'OdV.

3.8 Regolamento di funzionamento dell'OdV

Tramite apposito regolamento, l'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento interno (Regolamento dell'OdV).

Il Regolamento e le eventuali modifiche che l'Organismo riterrà necessario apportare nel corso del suo incarico vengono trasmesse al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.9 I flussi informativi

3.9.1 Nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6, comma 2, lett. d), D.Lgs. 231/01 individua, tra le "esigenze alle quali deve rispondere" un modello organizzativo, l'esplicita previsione da parte di quest'ultimo di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza" del modello stesso.

Detti obblighi informativi rappresentano, evidentemente, uno strumento essenziale per agevolare lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'attuazione, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello nonché, laddove siano stati commessi dei reati, dell'attività di accertamento a posteriori delle cause che ne hanno reso possibile la realizzazione.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

i) segnalazioni;

ii) informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità sia alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Privacy) che al General Data Protection Regulation (EU) 2016/679 (GDPR). Nello specifico, gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere conservati presso gli uffici della Società e contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

i) Segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico adottato dalla Società nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di EUROZAPPA S.p.A., Via Stelloni 10/B, Sala Bolognese (BO) oppure via mail a: odv@eurozappa.com

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute (ivi comprese le Segnalazioni ex L. n. 179/2017) e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di EUROZAPPA o delle persone accusate ingiustamente, per errore o in mala fede.

ii) Informazioni

I Destinatari del presente Modello, e in particolare i Responsabili di Funzione per l'area di propria competenza, sono altresì tenuti a trasmettere, a titolo esemplificativo, all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;

- visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;

- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;

- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- in via periodica, notizie relative all'effettiva attuazione del Modello in tutte le aree/funzioni aziendali a rischio;

- in via periodica, notizie relative all'effettivo rispetto del Codice Etico a tutti i livelli aziendali;

- informazioni sull'evoluzione delle attività attinenti le aree a rischio;

- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

I soggetti tenuti ad effettuare le predette segnalazioni possono, inoltre, trasmettere all'Organismo di Vigilanza indicazioni e suggerimenti relativi all'attuazione, all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice Etico, ciascuno deve rivolgersi al proprio superiore/responsabile il quale riferisce immediatamente all'OdV.

Nel caso di segnalazioni infondate, se effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinale del Modello.

I flussi informativi debbono pervenire all'Organismo mediante le modalità e gli indirizzi innanzi indicati e/o eventualmente comunicati dall'OdV.

3.9.2 Nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, su base continuativa, le informazioni in ordine all'esercizio delle proprie funzioni, secondo le modalità previste dal Modello stesso.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza:

- se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale, riferisce al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative a: (i) l'attuazione del Modello; (ii) l'esercizio delle proprie funzioni nei confronti di dirigenti, dipendenti e Collaboratori della Società e, in particolare, in ordine all'osservanza, da parte di questi, del Modello stesso;

- se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale, riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione le informazioni relative a: (i) l'attuazione del Modello; (ii) l'esercizio delle proprie funzioni e, in particolare, all'osservanza del Modello stesso da parte di tutti i Destinatari;

- se richiesto e, comunque, con cadenza semestrale riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in ordine all'adeguatezza ed all'aggiornamento del Modello, le verifiche effettuate e le relative risultanze, nonché i procedimenti sanzionatori attivati con i relativi esiti.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

3.9.3 Nei confronti dei Soggetti Apicali e dei Dipendenti

In particolare, si prevede:

- una nota informativa interna rivolta a tutto il personale ed ai vertici aziendali, nella quale vengono illustrati i punti cardine del D.Lgs. 231/2001 e la sintesi del Modello adottato da EUROZAPPA;

- adeguata informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni concernenti il sistema disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, definisce programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

E' cura dell'Organismo di Vigilanza verificare l'attuazione del piano di formazione, anche effettuando controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

3.9.4 Nei confronti dei Consulenti

L'Azienda provvede a informare i Consulenti che operino in aree con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela della Società in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali, nonché in caso di violazione dei principi etici generali cui devono uniformarsi nei rapporti commerciali con la Società.

4. La disciplina in materia di Whistleblowing

4.1 Principi generali

La Legge n. 179/2017 disciplina la tutela del Segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, nota come "Whistleblowing". Tale normativa ha inserito nell'ambito dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001 l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima riservatezza in merito all'identità del Segnalante (di seguito, "Segnalazione ex L. n. 179/2017").

Ai sensi del comma 2 bis del citato articolo 6, la Segnalazione ex L. n. 179/2017 deve riguardare condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello e del Codice Etico di cui il Whisterblower sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

A riguardo, EUROZAPPA ha adottato una specifica policy whistleblowing che fa parte integrante del modello 231 ed alla quale si rinvia.

5. Diffusione del Modello e attività di formazione

5.1 Disposizioni generali

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative saranno organizzate annualmente dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà e reiterazione nonché di quello eventuale della diversificazione.

La formazione e l'informativa è gestita dal CdA, coadiuvato dall'OdV, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

5.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale.

Tutti i Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Con la sottoscrizione del contratto di assunzione i nuovi dipendenti dichiarano di conoscere ed accettare il Modello ed il Codice Etico societario consultabili nelle modalità sopra indicate. Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

5.3 Formazione del personale, degli agenti e dei procacciatori d'affari

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello, del Codice Etico è da ritenersi obbligatoria.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio sopra enucleato.

EUROZAPPA prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico ed il Modello adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

5.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. "Terzi Destinatari", come definiti, quali consulenti, outsourcers, fornitori, agenti/procacciatori d'affari e partner commerciali (nonché da quanti siano di volta in volta contemplati tra i Destinatari dello stesso) attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

6. Sistema sanzionatorio

6.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal D.Lgs. 231/2001.

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'OdV medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

EUROZAPPA, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espressa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e pertanto contemplano anche figure attualmente non rinvenibili in Società.

6.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche applicabili ai soggetti che hanno posto in essere la condotta saranno commisurate alla gravità delle condotte e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, con particolare riguardo alle disposizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione dei relativi infortuni;
- entità del danno cagionato alla Società ed eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;

- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative e ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;

- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui, con una sola condotta, siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi di tempestività ed immediatezza devono guidare l'irrogazione della sanzione disciplinare, a prescindere dall'esito di un eventuale giudizio penale.

6.3 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società sono definiti illeciti disciplinari.

Specificamente, da quanto previsto espressamente dagli articoli 5, lettera b) e 7 del D.Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), in via esemplificativa e non esaustiva, i Quadri e gli Impiegati dipendenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto dei principi, protocolli e procedure indicati nel Modello;

- mancata, incompleta o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure e protocolli aziendali in modo tale da impedire la trasparenza e verificabilità delle attività espletate;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure aziendali di riferimento ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;

- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e al "Sistema di Deleghe e Procure", ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;

- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa,

nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;

- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;

- se di loro competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato delle procedure e prescrizioni componenti il Modello;

- inosservanza del Modello, qualora la violazione determini: una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, una lesione qualificabile come gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p. ovvero la morte di una o più persone incluso l'autore della violazione.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento (di seguito "CCNL").

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

- Ammonizione verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e dal Codice Etico, correlandosi detto comportamento ad una lieve e colposa inosservanza non avente rilevanza esterna delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

- Ammonizione scritta: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento non conforme o non adeguato in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave ma avente, tuttavia, rilevanza esterna, delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

- Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero dal Codice Etico, per un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni di questi in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. In altri termini la multa verrà applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minacciare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in

ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al Modello ed al Codice Etico adottato dalla Società o in ordine a tematiche relative;

- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore ai 10 giorni di effettivo lavoro: si applica, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, anche quando vengano poste in essere gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo, si applica tale sanzione in caso di false o infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, ovvero nel caso in cui la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

- Licenziamento senza preavviso, ma con trattamento di fine rapporto: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle regole contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali e che comportino l'impossibilità di proseguire, seppur provvisoriamente, il rapporto lavorativo (c.d. giusta causa). A titolo esemplificativo, si applica tale sanzione in caso di violazione dolosa o colposa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

Nel caso in cui risultasse che i dipendenti sopra indicati siano forniti di mandato con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave rispetto a quella della multa comporterà la revoca automatica della procura stessa.

6.4 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;

- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;

- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;

- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

6.5 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;

- sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;

- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;

- segnalazione all'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione agli altri membri del Collegio Sindacale e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

6.6 Sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, outsourcers, fornitori, agenti/procacciatori d'affari e partner commerciali e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Terzi Destinatari" dello stesso, sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso

con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

7. Procedimento sanzionatorio

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela previste dal sistema disciplinare consta delle seguenti fasi:

a. PREISTRUTTORIA, fase che viene attivata dall'Organismo di Vigilanza a seguito di rilevazione o segnalazione di presunta violazione del Modello con l'obiettivo di accertarne la sussistenza;

b. ISTRUTTORIA, fase in cui si procede alla valutazione della violazione, alla contestazione e alla individuazione del provvedimento disciplinare o misura di tutela da proporre all'Organo od al soggetto che ha il compito di decidere in merito.

In questa fase intervengono:

- il CdA per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;

- il responsabile del contratto per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società.

c. DECISIONE, fase in cui viene stabilito l'esito del procedimento e il provvedimento disciplinare e/o la misura di tutela da comminare.

In questa fase il CdA interviene:

- per le violazioni al Modello commesse dai lavoratori dipendenti di ogni ordine e grado, dai prestatori parasubordinati e dagli stagisti;

- per le violazioni commesse dai soggetti terzi che intrattengono rapporti d'affari con la Società.

d. IRROGAZIONE del provvedimento e/o della misura di tutela.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del codice civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;

- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari di cui all'art. 7 Legge n. 300/70;

- dello Statuto della Società;

- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;

- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

Al fine di garantire l'efficacia del presente Sistema disciplinare, il procedimento sanzionatorio deve concludersi, ove possibile, entro 60 giorni dalla contestazione delle violazioni.

Per i Terzi Destinatari il temine è esteso a 90 giorni.

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite, da chiunque commessa, deve essere comunicata per iscritto all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, nel corso degli accertamenti da espletare, garantisce la riservatezza