

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE AZIENDALE
AI SENSI DEL D. LGS. N.231/2001**

BIMBO QSR ITALIA S.R.L.

(Approvato con Determina dell'Amministratore Unico
del 31 marzo 2025)

PARTE GENERALE

SOMMARIO

DEFINIZIONI	4
A. LA SOCIETÀ	7
B. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	8
1. Descrizione del quadro normativo	8
1.1. Introduzione	8
1.2. Natura della responsabilità	9
1.3. Ambito soggettivo di applicazione della disciplina	9
1.4. I reati previsti dal Decreto	9
1.5. La responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero	21
1.6. Il sistema sanzionatorio ex D.Lgs n. 231/2001	22
1.7. Esclusione della responsabilità dell'ente	25
1.8. I contenuti del Modello: "Linee guida" di Confindustria	27
C. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BIMBO QSR ITALIA S.R.L.	30
1. Adozione del Modello organizzativo ex d.lgs 231/2001	30
2. Destinatari del Modello	30
3. Il Modello organizzativo e il Codice Etico	31
4. Finalità del Modello e del Codice Etico	31
5. Modifiche ed aggiornamento del Modello	32
6. Caratteristiche necessarie del Modello di organizzazione, gestione e controllo	33
7. Compliance con l'Ordinamento	33
8. Metodologia di predisposizione del Modello, cd. "mappatura" delle attività sensibili e processi di supporto	34
9. Sistema di controllo interno	35
D. CORPORATE GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI BIMBO QSR ITALIA S.R.L.	37
1. Premessa	37
2. Deleghe e procure	37
3. I protocolli specifici	38
4. Organigramma e responsabili di funzione	39
E. ORGANISMO DI VIGILANZA	41
1. Nomina e requisiti dei componenti dell'OdV	41
2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	42
3. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale	43
4. Flussi informativi verso l'OdV	44
5. Whistleblowing	44
6. La procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni	45

7.	Verifiche in caso di segnalazioni/fatti rilevanti ai fini del Decreto.....	47
F.	SISTEMA DISCIPLINARE	49
1.	Principi generali.....	49
2.	Misure nei confronti dei dipendenti/dirigenti	49
3.	Misure nei confronti dei consulenti	52
4.	Misure nei confronti di amministratori e sindaci.....	52
G.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	53

DEFINIZIONI

- **Attività Sensibili:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
- **Autorità di Vigilanza:** enti che a qualunque titolo possono svolgere attività di controllo e vigilanza.
- **Autorizzazioni:** ogni autorizzazione rilasciata da qualsivoglia ente alla Società.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **Certificazioni:** ogni certificazione rilasciata da qualsivoglia ente alla Società.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società, formalizzato nel documento “Codice Etico” (versione in vigore al tempo dell’approvazione del Modello e come di volta in volta aggiornato) allegato come Allegato A al presente Modello.
- **Consulenti:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **D. Lgs. 231/01 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni o integrazioni.
- **Destinatari:** i soggetti indicati nel paragrafo 2 del Capitolo C.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **Incaricato di Pubblico Servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.), e come meglio definito in seguito.
- **Linee Guida Confindustria:** documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 e aggiornato, da ultimo, nel giugno 2021) per la realizzazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- **Modello:** Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 o secondo l’utilizzo del termine, il presente Modello della Società.
- **Organi Sociali:** sia l’organo amministrativo che il collegio sindacale della Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, il Pubblico Ufficiale o l'Incaricato di Pubblico Servizio, come meglio definiti nelle Parti Speciali.
- **Partner:** controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Policy Aziendali:** le procedure, i codici, i manuali e ogni altro documento per la regolamentazione dei processi e delle attività della Società, come indicate nel presente Modello e come di volta in volta aggiornate.
- **Pubblico Ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (art. 357 c.p.), e come meglio definito Sezione Speciale.
- **Reati Presupposto:** fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- **Responsabile di Funzione:** responsabile di una o più attività aziendali per aree funzionali. Sono individuati come tali i Manager e/o Direttori responsabili dei dipartimenti della Società.
- **Responsabile Whistleblowing:** persona o ufficio autonomo dedicato alla gestione del canale di segnalazione interna come di volta in volta individuato da Bimbo QSR Italia S.r.l..
- **Segnalazione Whistleblowing:** la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto “segnalante”, di un illecito, di un'irregolarità commessa all'interno della società, o della violazione del Modello e documenti connessi, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni.
- **Società:** la società Bimbo QSR Italia S.r.l. con sede legale a Bomporto (MO) Via Aldo Moro 25 – CAP 41030 numero di iscrizione al Registro delle imprese, C.F. e partita IVA 04337740379.
- **Società Controllante:** società che direttamente o indirettamente controlla la Società ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c..
- **Società Controllata:** società che la Società controlla direttamente o indirettamente ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c..
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti Subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

- **Vertice aziendale:** Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato.
- **Whistleblowing:** la gestione delle segnalazioni effettuate ai sensi del D.lgs 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

PREMESSA

A. LA SOCIETÀ

Il gruppo Bimbo QSR è leader nella produzione, distribuzione e vendita di prodotti da forno con quasi 70 anni di eccellenza nel settore. Sin dall'inizio della propria attività nel 1955, l'obiettivo era fornire al settore QSR solamente pani da sandwich, pani da tavola e prodotti dolciari da forno della massima qualità. Tale focus ha consentito al gruppo di assumere un ruolo leader nel mondo per gli altissimi livelli di qualità, servizio e innovazione.

Bimbo QSR Italia S.r.l. ("la Società"), inizia l'attività di produzione di pane nel 2015 e ad oggi è leader globale nel settore della produzione di prodotti da forno, tra cui pani congelati, pani artigianali e altri prodotti da forno di alta qualità per la ristorazione.

Il Team di leadership Bimbo QSR, composto da professionisti della panificazione e della ristorazione, offre competenze in materia di sicurezza e qualità alimentare a livello globale, eccellenza nella produzione e nella catena di fornitura, innovazione e sostenibilità per una crescita a lungo termine dei clienti e dei marchi.

L'attività di produzione è svolta interamente presso i due siti produttivi di Bomporto (MO) e Monterotondo (RM).

B. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

1. Descrizione del quadro normativo

1.1. Introduzione

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega n. 300/2000, ha introdotto nel nostro ordinamento, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica (di seguito anche solo "Enti") per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

La responsabilità dell'ente deriva dal compimento (anche in forma di tentativo) di alcuni reati espressamente e tassativamente previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 (definiti, per l'appunto, reati "presupposto"), commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (cd. "apicali"), oppure da persone che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. "sottoposti").

L'ente non assume responsabilità (ai fini del Decreto) in relazione al reato compiuto dalle suddette persone fisiche se esse abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente ex D.Lgs. n. 231/01 non costituisce una forma di responsabilità oggettiva, né una forma di responsabilità per fatto altrui, dato che ha come suo fondamento la cd. "colpa di organizzazione" dell'ente, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente medesimo, di misure e presidi di controllo volti ad evitare e prevenire la commissione di reati "presupposto" da parte dei soggetti individuati nel Decreto (gli "apicali" e i "sottoposti", come sopra definiti).

Il Decreto innova l'ordinamento italiano, in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione ai reati ascritti ai soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'articolo 5 del Decreto.

Occorre precisare che la responsabilità dell'ente si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste forme di responsabilità sono oggetto di accertamento innanzi al giudice penale.

Detto questo, non può esserci responsabilità dell'ente senza che sia stata previamente accertata l'esistenza di un reato "presupposto", perché la colpa dell'ente non può prescindere dall'accertamento della commissione di un reato. Tuttavia, la responsabilità dell'ente ha natura autonoma, nel senso che, se è stata accertata l'esistenza di un reato "presupposto", la responsabilità

medesima sussiste (in presenza di tutti gli altri requisiti di legge) anche se la persona fisica autrice del reato non è stata identificata o non è imputabile, o il reato si è estinto per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 del Decreto).

1.2. Natura della responsabilità

Secondo la giurisprudenza di legittimità, la natura della responsabilità in parola, per quanto definita "amministrativa" dal Legislatore, è di carattere composito e costituisce una sorta di *tertium genus*, presentando aspetti tipici della responsabilità amministrativa, civile e penale. Essa viene riscontrata all'esito di un procedimento penale e può conseguire all'accertamento della commissione di un cd. reato presupposto da parte di una persona fisica.

1.3. Ambito soggettivo di applicazione della disciplina

Ai fini della configurazione di tale particolare tipologia di responsabilità in capo ad un Ente, la disciplina prende in considerazione la condotta di taluni soggetti che, a vario titolo, sono legati all'Ente medesimo.

L'art. 5 del Decreto specifica che l'Ente può essere considerato responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "**soggetti apicali**");
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a) ("**soggetti sottoposti**").

La legge non esige che gli "apicali" e i "sottoposti" debbano essere necessariamente legati all'ente tramite un rapporto di lavoro subordinato; questo significa che, da un punto di vista sostanziale, possono rientrare in queste categorie anche lavoratori autonomi, consulenti e altri soggetti formalmente terzi rispetto all'ente, che, tuttavia, agiscano nel suo interesse o vantaggio con mansioni e ruoli inquadrabili nelle categorie *de quibus*.

1.4. I reati previsti dal Decreto

La responsabilità dell'ente è configurabile esclusivamente a fronte della commissione di uno dei reati espressamente e tassativamente previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni (c.d. "catalogo dei reati presupposto", da ultimo aggiornato al Decreto Legislativo n. 141/2024).

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o

dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640-ter c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto nel testo dell'art. 24 del decreto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n.898) [introdotto nel testo dell'art. 24 dal D.Lgs. n. 75/2020].

II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis)

- Falsità in un documento informatico pubblico avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024];
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da

- altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater.1* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635 quinquies c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
 - Violazione delle disposizioni urgenti in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105).

III. *Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter)*

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazioni di tipo mafioso, anche straniere (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Delitti in materia di armi da guerra o tipo guerra (art. 407, comma 2, lett. a) numero 5, c.p.p.).
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)

IV. *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (Art. 25)*

- Indebita destinazione di denaro o cose mobili, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 314-bis c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015];
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019];

- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015];
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122];
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015];
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012, modificato dalla L. n. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma), quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea (art. 314 c.p.) [introdotto nel testo dell'art. 25 dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 316 c.p.) [introdotto nel testo dell'art. 25 dal D.Lgs. n. 75/2020];
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 114/2024].

V. *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis)*

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

VI. *Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)*

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

VII. *Reati societari (Art. 25-ter)*

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622, 1° e 2° comma c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, 1° e 2° comma c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) (articolo aggiunto dalla Legge 190/2012 e modificato dal D.lgs. n. 38/2017);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) (articolo aggiunto dal D.lgs. n. 38/2017);
- Falso in prospetto (art. 173 bis D. Lgs. 58/1998);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 27, comma 2, D. Lgs. 39/2010).
- Delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dall'articolo 54 D. Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 di attuazione della direttiva (UE) 2019/2021, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019.

VIII. *Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art. 25-quater)*
(L'elenco dei seguenti reati è esemplificativo e non esaustivo)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270

quinqües c.p.);

- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinqües1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinqües 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Associazioni antinazionali (art. 271 c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atti di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. 342/1976);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo - New York 9/12/1999 (Art. 2 Conv. New York del 9/12/1999).

IX. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

X. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinqües)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);

- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

XI. Abusi di mercato (Art. 25-sexies)

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. 24/02/1998 n. 58);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs. 24/02/1998 n. 58);

XII. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies)

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

XIII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies)

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

XIV. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493 ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493 quater c.p.);
- Trasferimento fraudolento di valori (Art. 512 bis c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore

monetario o di valuta virtuale (Art. 640 ter c.p.).

XV. *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies)*

- Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (art. 171, primo comma lettera a-bis e terzo comma, Legge 633/1941);
- Reati in materia di software e banche dati (art. 171 bis, Legge 633/1941);
- Reati in materia di opere dell'ingegno destinate ai circuiti radiotelevisivi e cinematografico oppure letterarie, scientifiche e didattiche (art. 171 ter, Legge 633/1941);
- Violazioni nei confronti della SIAE (art. 171 septies, Legge 633/1941);
- Manomissione di apparati per la decodificazione di segnali audiovisivi ad accesso condizionato (art. 171 octies, Legge 633/1941);

XVI. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies)*

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

XVII. *Reati ambientali (Art. 25-undecies)*

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 -sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Reati in materia di tutela di specie animali e vegetali in via di estinzione. Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6, comma 4);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel

sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260, articolo abrogato dal D. Lgs 21/2018 e sostituito dall'art. 452-quaterdecies c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis);
- Superamento di valori limite di emissione in materia di qualità dell'aria (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9):
- Reati in materia di ozono e atmosfera. Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).

XVIII. *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies)*

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine. Procurato ingresso illecito (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter, D. Lgs. n. 286/1998);
- Favoreggiamento della permanenza clandestina (art. 12, comma 5, D. Lgs. n. 286/1998);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D. Lgs. n. 286/1998).

XIX. *Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies)*

- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione

razziale (Art. 3, comma 3-bis della Legge 654/1975) - articolo abrogato dal D. Lgs. n. 21/2018 e sostituito dall'art. 604 bis c.p. denominato "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa".

XX. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989).

XXI. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e comma 2 bis D. Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. n. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020];
- Omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020];
- Indebita compensazione (art. 10-quater D. Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D. Lgs. n. 75/2020].

XXII. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)

- Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78 D. Lgs. n. 141/2024).
- Contrabbando per dichiarazione infedele. (Art. 79 D. Lgs. n. 141/2024).
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Art. 80 D. Lgs. n. 141/2024).
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Art. 81 D. Lgs. n. 141/2024).
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 82 D. Lgs. n. 141/2024).
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Art. 83 D. Lgs. n. 141/2024).

- Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84 D. Lgs. n. 141/2024).
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 85 D. Lgs. n. 141/2024).
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 86 D. Lgs. n. 141/2024).
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (Art. 87 D. Lgs. n. 141/2024).
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 88 D. Lgs. n. 141/2024).
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995).
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995).
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995).
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995).
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995).
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995).
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995).

XXIII. *Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)*

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

XXIV. *Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-octiesdecies)*

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

XXV. Reati transnazionali (L. 146/2006)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

Si allega al Modello, come Allegato B, l'elenco completo dei reati presupposto comprensivo del testo integrale delle norme di riferimento.

1.5. La responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto l'ente può essere chiamato a rispondere, in Italia, anche degli illeciti dipendenti dai Reati Presupposto commessi all'estero, sempre che siano soddisfatti i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi stabiliti dal Decreto.

Il Decreto, tuttavia, condiziona la possibilità di perseguire l'ente per reati commessi all'estero all'esistenza dei seguenti ulteriori presupposti:

- che lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda già nei confronti dell'ente;
- che l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- che il reato sia stato commesso, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, all'estero da un soggetto;
- apicale o sottoposto ai sensi dell'art. 5 comma 1, del Decreto;
- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del Codice Penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

1.6. Il sistema sanzionatorio ex D.Lgs n. 231/2001

Il Decreto prevede a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione da parte di uno dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto, anche solo in forma tentata, dei reati sopra menzionati, una serie articolata di sanzioni, classificabili in quattro tipologie:

- **Sanzioni pecuniarie** (Artt. 10 – 12 del Decreto)
- **Sanzioni interdittive** (Artt. 13 – 17 del Decreto)
- **Pubblicazione della sentenza di condanna** (Art. 18 del Decreto)
- **Confisca** (Art. 19 del Decreto).

L'art. 10 del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria e non è ammesso il pagamento in misura ridotta, salvi i casi previsti dall'art. 12; la sua determinazione avviene secondo il meccanismo delle “quote”, che si articola in due fasi:

- nella prima fase il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote, che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille; ciò avviene in base alla valutazione della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente (grado della colpa riscontrata, adozione - o meno - di Modelli organizzativi, codici etici, sistemi disciplinari, etc.), nonché dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (es. adozione di condotte riparatorie ed organizzative);
- nella seconda fase l'organo giurisdizionale determina il valore monetario della singola quota, che va da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,00 euro, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote che quantificano l'illecito; la sanzione pecuniaria potrà quindi avere un ammontare che va da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,000,00 euro, in modo da adeguarsi alle condizioni patrimoniali dell'ente.

La sanzione pecuniaria, ai sensi dell'art. 12, è ridotta della metà e non può essere superiore a 103.291,00 euro se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi

e l'ente non ne ha ricavato un vantaggio consistente o il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose del reato, o è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Quando si verificano entrambe le condizioni previste dal secondo comma dell'art. 12 del Decreto, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

Infine, è bene precisare come la sanzione pecuniaria in misura ridotta non può comunque essere inferiore a 10.329,00 euro.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste (anche in via cautelare, cioè prima dell'accertamento definitivo della responsabilità dell'ente), sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività dell'ente;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate solo qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni (art. 13 del Decreto):

- l'Ente deve aver tratto un profitto di rilevante entità dal reato, che deve essere stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, sempre che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- l'Ente deve aver reiterato gli illeciti sopra elencati.

Ai fini della scelta della sanzione interdittiva da applicare il Giudice tiene conto dei criteri sopra evidenziati in relazione alle sanzioni pecuniarie e della idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello verificatosi; è consentita l'applicazione congiunta di più sanzioni interdittive.

Quella più grave (interdizione dall'esercizio dell'attività) può essere applicata solo quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

In base all'art. 17 del Decreto, le sanzioni interdittive astrattamente applicabili non possono essere irrogate se, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, oppure si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere temporaneamente applicate all'ente anche durante lo svolgimento del procedimento a suo carico, quali misure cautelari (art. 45 e segg. del Decreto).

È altresì prevista, in luogo della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la nomina di un Commissario giudiziale qualora ricorra una delle condizioni espressamente previste dall'art. 15 del D.lgs. n. 231/01.

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

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione ha, dunque, un carattere accessorio (in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione interdittiva) ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla (Art. 18 D.lgs. n. 231/2001).

La sanzione è applicata nei casi più gravi come forma di pubblicità negativa nei confronti dell'ente; le modalità di pubblicazione sono state oggetto di interventi normativi che le hanno ricondotte all'art. 36 c.p., secondo il quale la sentenza di condanna va pubblicata per estratto o per intero, su richiesta del giudice, anche sul sito internet del Ministero della Giustizia.

In base all'art. 19 del Decreto, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca "di valore" o "per equivalente").

1.7. Esclusione della responsabilità dell'ente

Il Decreto disciplina specifiche ipotesi di esclusione della responsabilità dell'ente. La più importante si verifica quando, prima della commissione del reato, l'ente si sia dotato ed abbia efficacemente attuato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito, "il Modello") idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi in concreto.

Il Modello opera quale esimente sia nel caso in cui autore del reato sia un soggetto apicale sia nell'ipotesi in cui autore risulti invece essere un soggetto in posizione subordinata.

Nel caso in cui il reato "presupposto" sia stato compiuto da un soggetto "**apicale**" l'esclusione della responsabilità è prevista solo se l'ente prova (art. 6 del Decreto):

- di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di avere affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, e di curare il suo aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (cd. "Organismo di Vigilanza" - OdV);
- che le persone fisiche autrici del reato abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione;
- che la vigilanza operata dall'OdV non sia stata omessa o sia stata insufficiente.

Le condizioni elencate devono concorrere tutte e congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nel caso in cui il reato "presupposto" sia stato compiuto da un "**sottoposto**" (art. 7 del Decreto), l'ente è responsabile se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In questo caso la responsabilità dell'ente si fonda sull'inadempimento dei doveri di direzione e vigilanza attribuiti ex lege al vertice aziendale o attribuiti ad altri soggetti tramite valide deleghe.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza è, in ogni caso, esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La responsabilità dell'Ente è comunque esclusa nel caso in cui gli autori del reato abbiano agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, del Decreto).

La mera adozione del Modello da parte dell'ente non costituisce misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo, piuttosto, necessario che il suddetto Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'articolo 6, comma 2, del Decreto individua i requisiti minimi indispensabili che devono caratterizzare ogni Modello:

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

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del Decreto, i modelli di cui al comma 1, lettera a), devono prevedere ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) (disciplina del cd. "Whistleblowing").

L'effettività di un Modello è legata alla sua efficace attuazione che, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del Decreto richiede:

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

1.8. I contenuti del Modello: “Linee guida” di Confindustria

Come si è visto nel paragrafo 1.6, per poter essere esente da responsabilità, in caso di commissione di un reato “presupposto”, l’ente deve aver “adottato ed efficacemente attuato”, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione.

La predisposizione dei Modelli può essere realizzata sulla base di codici di comportamento (cd. “Linee guida”) redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e approvate dal Ministero di Giustizia.

Di particolare rilievo, in questo senso, sono le “Linee Guida” adottate da Confindustria in data 3 ottobre 2002, il cui testo è stato definitivamente approvato dal Ministero della Giustizia (che lo ha giudicato “idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6, comma 3, del d.lgs. 231 del 2001”).

Le “Linee Guida” sono state ulteriormente aggiornate nel corso dell’anno 2014 e approvate dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

All'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, nel mese di giugno 2021 Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida per la redazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. La nuova versione adegua il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale.

Dalle indicazioni di Confindustria emerge che le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi ex Decreto n. 231/2001 dovrebbe articolarsi sono le seguenti:

- a) identificazione dei rischi potenziali, ovvero l’analisi del contesto aziendale al fine di individuare in quali aree o settori di attività (e secondo quali modalità) possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- b) predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella prima fase, attraverso una valutazione del sistema di controllo eventualmente già presente all’interno dell’ente ed il suo adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto. Tale fase deve essere realizzata mediante l’implementazione di c.d. “protocolli” o “procedure operative”.

Il sistema di controllo, a sua volta, può essere implementato attraverso la predisposizione:

- di un Codice Etico che individui i valori primari cui la Società intende conformarsi;
- di un sistema organizzativo che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le relative responsabilità;

- di un sistema autorizzativo, coerente con quello organizzativo, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno;
- di procedure operative per la disciplina delle principali attività aziendali e della gestione delle risorse finanziarie;
- di sistemi di controllo integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano in grado di assicurare una tempestiva segnalazione dell'esistenza ed insorgenza di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- di un sistema di comunicazione che consenta di mettere il personale dell'Ente al corrente delle disposizioni societarie e del loro funzionamento;
- di un sistema finalizzato alla formazione del personale, modulato in funzione delle categorie dei destinatari, che abbia ad oggetto il Decreto n. 231/2001 e i contenuti del Modello adottato dall'ente.

È necessaria:

- a) la creazione di un Organismo di Vigilanza ("OdV"), dotato di autonomia e indipendenza, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di provvedere al relativo aggiornamento;
- b) la previsione di specifici obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza in ordine ai principali fatti aziendali ed alle attività ritenute a rischio;
- c) la previsione di specifici obblighi informativi da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- d) la creazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel modello.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, altresì, che le componenti del sistema di controllo devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

Nella predisposizione del modello, la Società ha tenuto conto sia della disciplina di cui al D.lgs. n. 231/01 che dei principi espressi da Confindustria nelle suddette “Linee Guida”, oltre che dell’evoluzione giurisprudenziale sulla materia in questione.

C. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI BIMBO QSR ITALIA S.R.L.

1. Adozione del Modello organizzativo ex d.lgs 231/2001

Il rispetto delle norme è elemento imprescindibile nel processo di erogazione di servizi e prodotti di qualità ai propri clienti. La Società, al fine di mantenere elevati i propri standard e minimizzare gli elementi di disfunzione che possono esser causa, come si è visto, di sanzioni di estrema rilevanza, ha adottato il presente Modello Organizzativo in conformità alle disposizioni del Decreto legislativo n.231 del 8 giugno 2001, come successivamente modificato e integrato, fissando così le necessarie norme aziendali di organizzazione, gestione e controllo.

2. Destinatari del Modello

Il Modello della Società si applica ai Destinatari, e pertanto:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se distaccati in Italia o all'estero per lo svolgimento delle attività;
- a tutti quei soggetti che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, o tramite contratti di agenzia;
- a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, procuratori ecc., per le relative aree di attività;
- a quei soggetti che agiscono nell'interesse della Società in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali, quali, ad esempio, Partner in joint-venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business;
- ai fornitori di beni e/o servizi che intrattengono rapporti sia continuativi che occasionali con la Società.

Le procedure e le norme comportamentali previste dal presente Modello devono essere seguite da tutti gli esponenti della Società e da tutti i collaboratori che per qualsiasi motivo agiscano in nome e per conto della Società ed i cui atti siano riferibili alla stessa, tra cui anche agenti, rappresentanti, distributori, consulenti, intermediari.

La Società aggiornerà periodicamente il contenuto del presente Modello al fine di adeguarlo alle evoluzioni normative, anche sulla base delle esperienze applicative maturate, impegnandosi a comunicare a tutti i Destinatari del presente Modello le eventuali modifiche apportate.

La Società provvederà ad informare i soggetti con cui intrattiene rapporti commerciali dell'adozione del presente Modello.

Eventuali dubbi sull'applicabilità o sulle modalità di applicazione del Modello ad un soggetto od a una classe di soggetti terzi, sono risolti dall'Organismo di Vigilanza, interpellato dal responsabile dell'area/funzione con la quale si configura il rapporto giuridico.

Il presente documento costituisce regolamento interno della Società, vincolante per la medesima. Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione, a ciascuno applicabili.

Il Modello viene consegnato in forma cartacea a tutti coloro che, a prescindere dalla carica o dalla qualifica (amministratore, dirigente, dipendente, collaboratore esterno, etc.), operano nell'interesse o per conto della società. Tutti gli interessati dovranno attestare per iscritto di avere ritirato e preso visione del Modello.

3. Il Modello organizzativo e il Codice Etico

Il Modello è stato elaborato tenendo conto delle Linee Guida di Confindustria e della struttura aziendale della Società. È formato dalla presente Parte Generale e dalle Parti Speciali, ai sensi del D.lgs. 231/2001, come definiti nella presente sezione e prevede la costituzione di un Organismo di Vigilanza.

La Società ha altresì adottato il Codice Etico ai sensi del D.lgs 231/2001, che contiene i principi fondamentali a cui tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e i terzi che hanno rapporti con la Società devono attenersi. Tale documento si riterrà di volta in volta applicabile nella sua versione aggiornata.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* unico di norme interne, finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico della Società, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del Modello e le disposizioni contenute nel Modello si integrano con quanto in esso previsto.

4. Finalità del Modello e del Codice Etico

Lo scopo del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei Reati presupposto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di *governance* della Società, e ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione agli amministratori, ai dirigenti, ai Dipendenti, a tutti coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società vieta ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- assicurare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa ponendo l'accento, in particolar modo, sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

Il Modello costituisce quindi un regolamento interno della Società, vincolante per la medesima.

Il Codice Etico, per natura, funzioni e contenuti ha il fine di indicare le regole di comportamento e dei valori etico-sociali che la Società deve perseguire, in parallelo al perseguimento del proprio oggetto sociale e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel Modello.

5. Modifiche ed aggiornamento del Modello

L'aggiornamento e/o integrazione del Modello spetta al Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, nei casi in cui:

- siano segnalate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

In ogni caso, qualunque evento che renda necessario modificare o aggiornare il testo del Modello, deve essere segnalato dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione (e viceversa) affinché si possa agire di conseguenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate e non richiedono una delibera del C.d.A.. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

6. Caratteristiche necessarie del Modello di organizzazione, gestione e controllo

La mera adozione formale del Modello non è sufficiente ai fini della esenzione da responsabilità della Società nel caso di commissione di un reato presupposto. Il Modello opera quale esimente solo se è:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno;
- l'OdV svolge in maniera effettiva ed efficace i propri compiti di vigilanza, aggiornamento e formazione.

Quanto all'efficacia del Modello, è opportuno che al suo interno:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- siano previste attività di formazione;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il contenuto del Modello venga periodicamente verificato e aggiornato, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

7. Compliance con l'Ordinamento

Il presente Modello si applica a tutti i processi aziendali ove sia astrattamente possibile la commissione di un reato presupposto come indicato nel Decreto.

I Destinatari del Modello, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dovranno svolgere le proprie attività con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto di tutte le norme giuridiche vigenti nell'ordinamento italiano, ivi comprese quelle comunitarie recepite, e delle specifiche procedure previste dal presente Modello oltre che dalle *policies* della Società.

Ispirare la propria attività lavorativa ai principi del codice costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa.

Nessuno dei Destinatari del Modello è autorizzato a perseguire gli obiettivi che la Società ha di mira ricorrendo alla violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della stessa Società o propri.

Eventuali risultati conseguiti in violazione di norme non saranno ritenuti in alcun modo “utili” ai fini di premi e/o avanzamenti di carriera e questi saranno considerati, se già erogati, illecitamente percepiti.

8. Metodologia di predisposizione del Modello, cd. “mappatura” delle attività sensibili e processi di supporto

Il Modello di Bimbo QSR Italia S.r.l. è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La mappatura delle attività a rischio di reato, espressamente prevista dal Legislatore, è un’attività necessaria per comprendere il contesto aziendale e per evidenziare in quali aree/funzioni e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli ai fini del Decreto.

Tale attività ha l’obiettivo di rendere consapevoli i soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti e, più in generale, tutti i Destinatari del Modello, ciascuno con i relativi livelli di coscienza e responsabilità, in merito alle funzioni aziendali nell’ambito delle quali possono verificarsi comportamenti a rischio di reato.

Dall’esame della struttura e dell’operatività aziendale, è stato possibile effettuare una ricognizione delle aree di rischio, vale a dire l’individuazione di attività e funzioni aziendali nell’ambito delle quali possono astrattamente essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette “attività sensibili”).

Le aree prese in considerazione sono state quelle in cui si può configurare potenzialmente il compimento di reati. Tali aree sono qui di seguito riportate e saranno ulteriormente trattate nelle Parti Speciali del presente Modello:

- a) Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione;
- b) Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- c) Delitti di criminalità organizzata;
- d) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti contro l’industria e il commercio;
- e) Reati societari;
- f) Delitti contro la personalità individuale;
- g) Reati colposi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

- h) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- i) Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- j) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- k) Induzione a non rendere dichiarazioni (o a rendere dichiarazioni mendaci) all'Autorità Giudiziaria;
- l) Reati ambientali;
- m) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- n) Reati tributari e di contrabbando.

Obiettivo della mappatura è stato quello di determinare analiticamente le possibili aree di rischio di commissione di reati da parte dei soggetti che operano per conto della Società con possibile contestazione a carico della Società stessa di una responsabilità rilevante ai sensi del D.lgs. n. 231/2001. Pertanto, si è provveduto a elaborare una “matrice” dei rischi dell'impresa che tenesse conto: dell'attività esercitata, delle procedure già in essere, dei sistemi di controllo interno ed esterno già esistenti, il tutto nei confronti dell'intero spettro dei reati coperti dal D.lgs. 231/2001 e, per quanto possibile, di quelli di prevedibile futuro inserimento.

Il risultato del predetto lavoro ha generato la “matrice dei rischi” di Bimbo QSR Italia S.r.l.

Questa dovrà essere revisionata ed eventualmente aggiornata periodicamente, e comunque in caso di necessità di aggiornamento straordinario per eventi non ricorrenti, novità legislative e modifiche dell'attività o della struttura aziendale.

Nell'esecuzione della mappatura dei rischi si è tenuto conto che la società ha già adottato numerose procedure e policy interne. Ai fini del Modello queste sono richiamate come di volta in volta approvate e applicate per la gestione dei processi aziendali.

La società è soggetta ai controlli da parte dei seguenti Organi:

1. Organo di controllo (Sindaco Unico o Collegio Sindacale)
2. Società di revisione

9. Sistema di controllo interno

La fase successiva alla mappatura dei rischi comporta la strutturazione di protocolli specifici di dettaglio di ogni singolo processo aziendale, ossia l'elaborazione ed implementazione del sistema di regole disciplinanti le modalità di formazione della volontà della Società e la sua operatività, nonché

del sistema di controllo esistente e il suo eventuale adeguamento, per contrastare efficacemente i rischi precedentemente identificati e ridurne il livello.

In particolare, un sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- prevenire la commissione dei reati presupposto;
- verificare che la Società si sia messa al riparo da qualsiasi disfunzione organizzativa;
- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente da parte dei soggetti che pongano in essere il comportamento delittuoso.

D. CORPORATE GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO DI BIMBO QSR ITALIA S.R.L.

1. Premessa

I sistemi organizzativi e di attribuzione di poteri e responsabilità (deleghe e procure), in quanto espressione del più generale sistema di governo societario, sono fondamentali per garantire l'adeguatezza dei controlli preventivi. La Società deve, infatti, garantire un assetto formalizzato e ordinato del processo di formazione e attuazione delle decisioni, in modo da consentire in ogni momento l'individuazione chiara e univoca del ruolo e delle responsabilità di ciascun soggetto all'interno del processo decisionale.

Il sistema organizzativo e di attribuzione dei ruoli/responsabilità e dei poteri nella Società è formalizzato nei seguenti documenti:

- **Statuto sociale:** contempla, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- **Sistema di deleghe e procure:** è rappresentato dall'insieme delle procure per l'esercizio di poteri gestionali nei confronti di terzi e atti di delega per l'esercizio di poteri gestionali a fini interni ed esterni; deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e ambiente; ogni altro potere conferito dal CdA agli Amministratori, ai Responsabili di Funzione e da questi subdelegato in relazione ai poteri di gestione aziendale;
- **Organigrammi** delle funzioni aziendali e corrispondenti riporti funzionali;
- **Sistema di Procedure, Policy, Linee Guida:** la Società si è dotata di un sistema normativo interno diretto a disciplinare in maniera chiara ed efficace i processi rilevanti.

2. Deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato dalla chiara identificazione dei compiti e delle persone o delle funzioni incaricate del loro svolgimento.

Si intende per “**delega**” quell'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per “**procura**” il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un singolo soggetto il potere di agire in rappresentanza della stessa.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe e procure sono i seguenti:

- a) tutti coloro che intrattengono per conto della Società rapporti con terzi devono essere dotati di delega o procura in tal senso;

- b) a ciascuna procura che comporti il potere di rappresentanza della società nei confronti dei terzi deve corrispondere una delega interna che descriva il relativo potere di gestione;
- c) le deleghe devono coniugare ciascuna facoltà e/o prerogativa alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma;
- d) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
 - i poteri del delegato, precisandone i limiti, se previsti,
 - il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente, restando inteso che in mancanza di indicazione espressa si intende il soggetto delegante;
- e) al delegato devono essere riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- f) le deleghe e le procure devono essere tempestivamente conferite/aggiornate/revocate;
- g) le deleghe contengono l'indicazione delle circostanze che causano la cessazione/decadenza delle stesse

3. I protocolli specifici

La Società ha adottato un complesso di procedure aziendali finalizzate a garantire, nell'ambito delle Attività Sensibili, i seguenti principi di controllo:

1. separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o "aree franche" che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
2. chiara e formalizzata assegnazione di poteri, prerogative e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e di spesa e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
3. esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
4. implementazione di procedure riguardanti le attività aziendali sensibili, al fine di:
 - i) definire e regolamentare nel dettaglio le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - ii) garantire la tracciabilità e la documentabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- iii) garantire, ove necessario, che i processi decisionali siano oggettivi e senza eccessivi “spazi” discrezionali, al fine di limitare le decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri predeterminati.

L’OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema delle procedure specifiche in vigore raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui la procedura non garantisca il rispetto dei principi sopra evidenziati o vi siano altre anomalie o le procedure stesse non vengano rispettate (sempre che abbiamo attinenza con la normativa “231”).

Si precisa che saranno considerate parte del Modello tutte le Policy Aziendali così come integrate e di volta in volta modificate dalla Società.

4. Organigramma e responsabili di funzione

La Società è strutturata attraverso dipartimenti a capo dei quali vi è un Responsabile di Funzione. I Manager e/o Direttori responsabili dei dipartimenti della Società svolgono nell’ambito delle proprie competenze il ruolo di Responsabili di Funzione.

Si precisa che saranno considerati Responsabili di Funzione coloro che svolgono, anche di fatto, le funzioni sopra indicate o sono individuati come responsabili di una funzione nell’organigramma aziendale così come adottato dalla Società e di volta in volta integrato e modificato dalla Società stessa.

Resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di nominare dei Responsabili di Funzioni alternativi o in aggiunta ai predetti responsabili e/o di delegare tale compito di nomina dei responsabili di funzione. Tale nomina è funzionale agli scopi del presente Modello e non altera in alcun modo le gerarchie aziendali, né dà diritto a speciali emolumenti. La responsabilità è infatti trasferita in considerazione al ruolo ricoperto e non altera in alcun modo l’inquadramento attribuito.

I Responsabili di Funzione sono tenuti a:

- seguire in modo esemplare i principi del presente Modello e le procedure operative che verranno implementate dalla Società per disciplinare nel dettaglio i vari processi aziendali;
- incentivare i propri collaboratori all’osservanza delle norme e procedure previste dal presente Modello;
- vigilare sull’operato dei propri collaboratori, al fine di prevenire e far cessare qualsiasi violazione di norme;
- relazionare l’OdV sul proprio operato, in caso lo ritenga necessario/opportuno o su richiesta del medesimo, indicando le operazioni compiute nelle aree sensibili;

- cooperare con i superiori gerarchici per l'individuazione delle azioni che, nell'ambito della propria funzione, possono configurare fatti illeciti;
- cooperare con l'OdV per l'istituzione e l'aggiornamento di regole idonee a prevenire la commissione di illeciti.

Per ogni singola operazione rientrante in un'Attività Sensibile il Responsabile di Funzione è tenuto a conservare i documenti contenenti tutte le informazioni rilevanti.

Per operazioni a rischio di particolare rilevanza le informazioni dovranno essere tali da descrivere e documentare l'operazione, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la descrizione dell'operazione ed il relativo valore economico (se applicabile);
- il nominativo del Responsabile di Funzione e di tutti i soggetti coinvolti nell'operazione;
- la dichiarazione di conformità (redatta dal redigente e da collaboratori non dipendenti della Società) dell'operazione ai principi contenuti nel presente Modello e nel Decreto;
- l'eventuale delega delle funzioni del responsabile ad altri soggetti con relativa dichiarazione di conformità;
- l'indicazione delle principali attività svolte e da svolgere per il raggiungimento del risultato dell'operazione;
- le periodiche verifiche del Responsabile di Funzione della conformità di quanto realizzato al progetto approvato;
- i documenti inerenti la conformità dell'attività svolta a quella programmata, ovvero i documenti a fondamento delle ragioni delle eventuali discrepanze.

Le informazioni, così come gli aggiornamenti in corso di procedura, verranno trasmessi, periodicamente, appena terminata l'operazione, dal Responsabile di Funzione all'Organismo di Vigilanza.

E. ORGANISMO DI VIGILANZA

1. Nomina e requisiti del componente dell'OdV

Presso la Società è stato istituito un Organismo di Vigilanza ("OdV"), costituito da un unico membro, esterno rispetto alla Società stessa, dotato di adeguati requisiti di professionalità e indipendenza, nominato dal Consiglio di Amministrazione previa determinazione della durata. Nel caso in cui non venisse determinata dal Consiglio di Amministrazione la durata della nomina, essa si intende di tre anni a partire dal conferimento dell'incarico.

Le Linee Guida di Confindustria individuano tra i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza.

Detto Organismo, indipendente rispetto agli organi direttivi aziendali e all'organizzazione gerarchica dell'impresa, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nonché di autonomi poteri di spesa. Per svolgere le proprie funzioni, il Consiglio di Amministrazione (o soggetto da questo delegato) deve assegnare all'ODV un budget di spesa, anche su base annuale, da utilizzare nel corso del mandato a supporto delle attività di verifica e controllo necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso assegnati. In caso di necessità di importi superiori, o di mancata assegnazione, l'ODV potrà inviare al Consiglio di Amministrazione una richiesta motivata.

Possono essere nominati componenti dell'OdV, a titolo esemplificativo, individui che rientrino in una delle seguenti categorie:

- professionisti e consulenti esterni ed indipendenti rispetto alla Società;
- dipendenti della Società, purché privi di deleghe gestionali che possano determinare situazioni di conflitto con le attività svolte;
- componenti di altri organi di controllo se esistenti purché compatibili con l'incarico e non in conflitto di interessi.

Al fine di garantire l'autonomia ed indipendenza dell'OdV, non possono essere eletti componenti:

- i soggetti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 cc;
- il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori entro il quarto grado;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato o in prova.

In ogni caso di revoca, rinuncia, decadenza per perdita dei requisiti necessari per la nomina, o comunque per il venir meno della carica di membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina il sostituto.

2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo in relazione a tutti i settori e funzioni della Società al fine di assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, l'Organismo ha il compito di:

- a) condurre indagini interne di propria iniziativa o a seguito di segnalazioni, anche attraverso l'acquisizione di documentazione ed informazioni dalle varie funzioni aziendali coinvolte ovvero mediante controlli periodici e verifiche mirate sulle attività a rischio;
- b) verificare l'idoneità del Modello e la sua effettiva capacità di prevenire la commissione di reati, studiare e proporre eventuali modifiche, aggiornamenti ed integrazioni laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- c) vigilare sulla corretta ed omogenea applicazione e conoscenza del Modello in azienda e delle relative procedure e rilevare eventuali scostamenti comportamentali;
- d) informare e coordinarsi con i competenti organi aziendali circa i risultati delle verifiche, anche per proporre l'adozione di rimedi e/o delle opportune misure disciplinari;
- e) tenere sessioni formative, eventualmente per gruppi o categorie a seconda del ruolo, funzione e natura dei soggetti che ricevono tale formazione;
- f) condurre ricognizioni sull'attività aziendale e, all'esito, elaborare e proporre aggiornamenti, ove necessario, alla mappatura dei rischi per le attività a rischio;
- g) elaborare, conservare, raccogliere ed aggiornare le informazioni in ordine all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Modello;
- h) in caso di accertamento della violazione del Modello, informare il Consiglio di Amministrazione, o in caso di conflitto di interessi solo alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale (ove presente), e/o altri organi competenti all'interno del gruppo, affinché possano essere disposti i provvedimenti opportuni o necessari;
- i) coordinarsi con gli organi aziendali in relazione alla procedura "Whistleblowing";
- j) informare gli organi competenti della Società in ogni caso di segnalazione/violazione rilevante ai fini del Decreto;
- k) verificare la conoscenza del Codice Etico da parte dei soggetti con cui la Società intrattiene rapporti commerciali;

- l) redigere un report annuale sull'attività svolta, sull'attuazione del presente Modello, anche contenente proposte in relazione a modifiche del Modello stesso, attività e iniziative da intraprendere nell'anno successivo.

All'Organismo non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

L'Organismo svolgerà i suoi compiti di vigilanza, controllo e formazione anche avvalendosi delle funzioni aziendali eventualmente necessarie al raggiungimento dei propri fini e sulla base del budget assegnato dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'OdV manterrà il più stretto riserbo sulle informazioni pervenutegli e sulle indagini in corso, e provvederà a porre in essere tutti i meccanismi necessari al fine di evitare ritorsioni o discriminazioni nei confronti di eventuali dipendenti o altri soggetti che con esso avessero collaborato.

3. Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso il Vertice Aziendale

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate. L'OdV non è sottoposto al Consiglio di Amministrazione, nei confronti del quale mantiene piena autonomia e indipendenza. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione scritta annuale che illustri le seguenti specifiche informazioni:

- la sintesi dell'attività, anche di formazione, e dei controlli svolti dall'OdV durante l'anno;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure/policy aziendali;
- l'esito delle verifiche svolte in relazione alle segnalazioni effettuate ai sensi della procedura Whistleblowing, ove rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate dalla Società, intendendo unicamente quelle inerenti le violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;

Fermo restando i termini di cui sopra, i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno comunque facoltà di richiedere incontri in qualsiasi momento all'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di

richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti o anche direttamente, incontri con i predetti organi quando lo ritiene opportuno.

4. Flussi informativi verso l'OdV

A. Comunicazioni periodiche

L'Organismo di Vigilanza, attraverso la definizione di una procedura operativa, può stabilire le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle Attività Sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità ed alle modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

Devono comunque essere immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative all'apertura di procedimenti penali per reati presupposto e quelle relative ai procedimenti disciplinari attivati in relazione a "notizia di violazione" del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i Dipendenti) ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

B. Segnalazioni

Le segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo devono essere effettuate nel rispetto della procedura *whistleblowing* adottata dalla Società.

5. Whistleblowing

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 regolando per la prima volta nell'ordinamento italiano il fenomeno del whistleblowing anche per i dipendenti delle aziende del settore privato.

Il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*. Il testo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023.

In attuazione della Direttiva, che punta ad armonizzare la disciplina prevista in materia di whistleblowing nei vari Stati Membri, il Decreto n. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo le relative disposizioni, prevedendo standard minimi di protezione e l'introduzione di maggiori garanzie a tutela dei segnalanti, sia nel settore pubblico che in quello privato.

6. La procedura di whistleblowing e canali per le segnalazioni

La Società, al fine di garantire l'efficacia del sistema di *whistleblowing*, ha adottato una procedura whistleblowing per la gestione delle segnalazioni (la "**Procedura whistleblowing**").

a) Scopo

La procedura delinea il sistema volto a permettere al personale e/o a soggetti terzi di trasmettere alla Società segnalazioni relative a comportamenti illeciti o sospetti, commissivi o omissivi, oppure irregolarità nella conduzione aziendale o qualunque altra circostanza o fatto che possa costituire una violazione o un'induzione alla violazione delle norme di legge o del Modello o del Codice Etico o di ogni altro regolamento, principio o policy aziendale.

Attraverso la procedura, si intende in particolare individuare:

- la figura del "Responsabile Whistleblowing" che ha il compito di garantire il corretto funzionamento del sistema di segnalazione delle violazioni adottato dalla Società;
- i canali predisposti per la trasmissione delle segnalazioni;
- il contenuto delle segnalazioni;
- i soggetti coinvolti nelle segnalazioni e le forme di tutela predisposte nei loro confronti;
- le modalità di comunicazione della procedura Whistleblowing.

La procedura non pregiudica né limita eventuali obblighi o le facoltà di denuncia e/o comunicazione all'Autorità Giudiziaria, di Vigilanza o regolamenti competenti, né quelli di segnalazione agli organi di controllo eventualmente istituiti presso la Società.

b) I Segnalanti

Le segnalazioni potranno essere trasmesse da parte delle seguenti categorie di soggetti:

- i lavoratori subordinati, anche assunti con contratti atipici (e.g. contratto di lavoro a tempo parziale, tempo determinato, apprendistato, etc.), ovvero alle dipendenze di fornitori o distributori;
- i lavoratori autonomi e collaboratori coordinati e continuativi che prestano la propria attività per la Società;

- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, all'interno della Società.

I Segnalanti che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza, sospettino o rilevino una o più Violazioni, sono tenuti a rispettare la procedura whistleblowing adottata dalla Società nonché le prescrizioni contenute nel presente Modello, per segnalare senza indugio fatti, eventi e circostanze relativi a tali Violazioni.

c) Modalità di trasmissione

Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso i canali di segnalazione interni messi a disposizione dalla Società come indicati nella procedura whistleblowing.

La Società ha, in particolare, istituito un canale dedicato alle segnalazioni, accessibile tramite il seguente indirizzo: bimboqsr.ethicspoint.com.

Il canale per le segnalazioni consente, a chiunque venga a conoscenza di un illecito nel contesto lavorativo, di segnalarlo per iscritto o di richiedere un colloquio orale. In quest'ultimo caso, il referente sarà contattabile ai numeri di telefono indicati nella procedura adottata dalla Società.

Qualora la segnalazione sia ricevuta da un soggetto differente rispetto a quello destinato a riceverla, la stessa deve essere trasmessa entro 7 giorni dal suo ricevimento al Responsabile Whistleblowing, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. In ogni caso, il soggetto che ha erroneamente ricevuto la segnalazione è tenuto a:

- astenersi dall'intraprendere autonome iniziative di indagine;
- garantire la riservatezza delle informazioni ricevute.

Il segnalante può anche fare una segnalazione cd. "esterna" all'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC") se ricorre una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non è attivo o se attivo non è conforme a quanto prescritto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; oppure

- qualora il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero che la segnalazione stessa possa determinare il rischio di ritorsione;
- qualora il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità con le quali possono essere effettuate le segnalazioni esterne sono consultabili sul sito dell'ANAC.

Chiunque abbia necessità di chiedere chiarimenti o informazioni in merito alla procedura, potrà rivolgersi al Responsabile Whistleblowing.

7. Verifiche in caso di segnalazioni/fatti rilevanti ai fini del Decreto

Le verifiche in caso di segnalazioni rilevanti ai fini del Decreto 231/2001 verranno effettuate sulla base di quanto previsto dalla procedura Whistleblowing.

Il Responsabile Whistleblowing coincide con l'Organismo di Vigilanza e vanno raccolte dal medesimo:

- tutte le eventuali segnalazioni, anche da parte di terzi, relative alla commissione di reati previsti dal Decreto o comunque relative a comportamenti difforni dai principi contenuti nel presente Modello;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, e/o qualsiasi informazione dalle quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati previsti dal Decreto nei confronti della Società, dei soggetti apicali della Società, dei loro sottoposti, dei dipendenti, e anche contro ignoti qualora potrebbe essere configurata, anche solo astrattamente, la responsabilità della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione, valuterà, a propria discrezione, ma sempre nel rispetto dei principi di legge ed in particolare della riservatezza, la trasmissione della segnalazione al Consiglio di Amministrazione, o, in caso di conflitto di interessi, solo ad alcuni dei componenti del Consiglio di Amministrazione o al Sindaco Unico/Collegio Sindacale, e/o altri organi competenti all'interno della Società. Valuterà inoltre la rilevanza della segnalazione stessa e, eventualmente, inizierà un'indagine interna, analizzando la documentazione esistente e/o richiesta ai vari responsabili di funzione, eventualmente ascoltando l'autore dell'informazione e/o il presunto responsabile della violazione.

Effettuata la valutazione, l'ODV redigerà un documento scritto in cui indicherà la fondatezza o meno dell'informazione e lo invierà al Consiglio di Amministrazione.

Questo provvederà a valutare la fondatezza e gravità del comportamento al fine di assumere gli opportuni provvedimenti.

F. SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali

Ai sensi dell'art. 6 lettera e) del Decreto, costituisce un requisito essenziale, ai fini dell'esimente a favore dell'ente, la definizione di un sistema sanzionatorio adeguato e dotato di effetto deterrente, applicabile in caso di violazione delle regole dettate dal presente Modello.

La violazione dei doveri contenuti nel presente Modello, anche se finalizzata al perseguimento di un interesse aziendale o conseguente ad un ordine impartito da un superiore gerarchico, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare.

Nel caso di accertata infrazione del Modello, la Società applicherà le sanzioni disciplinari previste dalla apposita procedura adottata, a prescindere dall'eventuale accertamento di responsabilità in sede di procedimento penale.

La Società, in sede di procedimento disciplinare applica le norme dettate dal CCNL.

Si precisa, inoltre, che sono fatte salve le sanzioni previste con riferimento alle segnalazioni whistleblowing.

Il presente Modello dovrà essere formalmente dichiarato vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, dovrà essere esposto in conformità alle procedure previste dall'art. 7 comma 1 della L. 300/70 mediante consegna in formato elettronico o cartaceo e/o affissione in luogo accessibile a tutti.

2. Misure nei confronti dei dipendenti/dirigenti

Nel caso vi sia una violazione dei doveri contenuti nel Modello o nel Codice Etico, la tipologia, l'entità delle sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno saranno commisurate, oltre che al grado di negligenza ed imprudenza, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a suo carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'ente può ragionevolmente ritenersi esposto ai sensi del Decreto a seguito della condotta censurata.

Indipendentemente dalla possibilità per l'ente di adottare diversi e più gravi provvedimenti disciplinari le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con:

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

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

L'adozione di provvedimenti disciplinari sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

a) Ammonizione - Multa - Sospensione

L'ammonizione verbale o quella scritta sono tendenzialmente adottate nei casi di prima mancanza o violazione dei doveri; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in relazione a violazioni già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Quando, tuttavia, le mancanze o violazioni rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza/violazione.

A titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, multa o della sospensione il lavoratore, oltre alla violazione delle disposizioni del CCNL applicabili, integri una o più delle seguenti casistiche:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, senza l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale o senza l'osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
- 8) che introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nel luogo di lavoro;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa o vie di fatto;

- 10) che proceda alla lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di quantitativi di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni di legge, del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

b) Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso potrà essere adottato per le mancanze più gravi, anche nel caso di una sola violazione.

A titolo esemplificativo il licenziamento può essere irrogato nei seguenti casi:

- 1) commissione di un reato presupposto tra quelli previsti dal Decreto 231;
- 2) rissa o vie di fatto sul luogo di lavoro;
- 3) assenza ingiustificata per cinque giorni consecutivi, oppure per cinque volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 4) gravi offese verso clienti, compagni di lavoro o verso il datore di lavoro;
- 5) lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di quantitativi di rilevanza;
- 6) recidiva per il mancato utilizzo di dispositivi di protezione individuale o l'inosservanza delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- 7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 8) furto;
- 9) danneggiamento volontario di impianti e materiali;
- 10) trafugamento di ricette e procedimenti particolari di lavorazione;
- 11) danneggiamento volontario o messa fuori opera o disattivazione di dispositivi antinfortunistici;
- 12) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali;
- 14) concorrenza sleale;

15) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi rischi alle persone e alle cose;

16) insubordinazione grave verso i superiori.

3. Misure nei confronti dei consulenti

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello da parte di consulenti esterni alla Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, collaboratori occasionali, consulenti) è sanzionata sulla base delle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, fermo restando, comunque, il diritto della Società al risarcimento dell'eventuale danno derivante da detti comportamenti.

4. Misure nei confronti di amministratori e sindaci

In caso di violazione da parte di uno o più amministratori delle norme del Modello o di commissione di reati presupposto, o nel caso in cui tali violazioni siano state commesse dal Sindaco, l'OdV deve informare il Consiglio di Amministrazione, il quale dovrà prendere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per adottare le misure più idonee consentite dalla legge.

G. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La comunicazione all'interno alla Società è affidata ai Responsabili di Funzione, ognuno nell'ambito delle proprie funzioni, che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantiscono, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva ai Destinatari.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente documento è comunicata a tutto il personale aziendale con adeguati strumenti informativi e comunque tramite apposita comunicazione a cura della funzione Risorse Umane.

Ai nuovi assunti, invece, è consegnato un set informativo (es. Codice Etico, CCNL, Modello di organizzazione, gestione e controllo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tutti gli esponenti della Società devono esplicitamente dichiarare per iscritto (anche mediante strumenti elettronici) di aver preso visione e contezza dei menzionati documenti.

La comunicazione agli altri Destinatari del Modello viene effettuata dai Responsabili di Funzione, ognuno nell'ambito delle proprie funzioni. L'OdV verifica le modalità di comunicazione ai soggetti destinatari del Modello esterni alla Società.

È compito della Società attuare e formalizzare, con l'ausilio dell'OdV, specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutto il personale di tutte le direzioni e funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dalla funzione Risorse Umane.

La formazione del personale, gestita dalla funzione Risorse Umane (o altra Funzione indicata dal Consiglio di Amministrazione), in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza della Società, deve ispirarsi ai criteri di obbligatorietà, diversificazione e continuità.