POLENGHI FOOD S.r.l.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231)

PARTE GENERALE

INDICE

1. Definizioni e abbreviazioni 1

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 3

2.1 Caratteri generali 3

2.2 Il "catalogo" dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231 4

2.3 Le sanzioni previste dal Decreto 231 13

2.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto 231 15

3. Polenghi Food S.r.l. 17

3.1 La Corporate Governance di Polenghi Food S.r.l. 17

3.2 Il sistema di controllo interno 17

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Polenghi Food S.r.l. 18

4.1 Scopo del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l. 18

4.2 I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l. 19

4.3 La predisposizione del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l. 19

4.4 La mappatura delle attività "sensibili" di Polenghi Food S.r.l. 20

4.5 La struttura del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l. 22

5. L'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l. 23

5.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l. 23

5.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza 24

5.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l. 25

5.4 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l. 27

5.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l.. 28

5.6 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 29

6. Formazione e informazione 30

6.1 Disposizioni generali 30

6.2 Comunicazione iniziale 31

6.3 Formazione del personale 31

6.4 Informativa ai "Terzi Destinatari" 32

7. Il Sistema disciplinare 33

7.1 Profili generali 33

7.2 Criteri di irrogazione delle sanzioni 34

7.3 Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti (non dirigenti) 34

7.4 Le sanzioni applicabili nei confronti dei dirigenti 39

7.5 Le sanzioni irrogabili nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione 40

7.6 Le sanzioni irrogabili nei confronti del Collegio Sindacale e dei Revisori 41

7.7 Le sanzioni irrogabili nei confronti dei "Terzi Destinatari" 41

7.8 Sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del Segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate 42

ALLEGATO 1 – Codice Etico 43

1. Definizioni e abbreviazioni

Ai fini del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ove non diversamente specificato, valgono le seguenti definizioni generali.

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

Autorità di vigilanza*:* le Autorità Pubbliche (*ex* art. 2638 del codice civile) che svolgono attività di vigilanza nei confronti della Società quali, ad esempio, il Garante per la Protezione dei Dati Personali.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Settore Alimentari (Industria) applicabile ai dipendenti di Polenghi Food S.r.l.

Codice Etico: il Codice Etico adottato dalla Società per definire i principi di condotta nella propria attività, che devono essere osservati da amministratori, dipendenti, fornitori, collaboratori e/o consulenti.

Collaboratori e/o Consulenti: i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consiglio di Amministrazione o C.d.A.*:* il Consiglio di Amministrazione di Polenghi Food S.r.l.

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

Destinatari**:** i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti**:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.

Fornitori**:** coloro che forniscono beni o servizi in favore di Polenghi Food S.r.l.

Linee Guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato per la prima volta il 7 marzo 2002 ed aggiornato successivamente nel 2004, nel 2008 e nel 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021) per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al Decreto.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche "Modello")**:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001.

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

Reati: illeciti di natura penale che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa di Polenghi Food S.r.l., in virtù della disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Segnalazione: comunicazione avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di Violazioni.

***Società (anche "Polenghi Food")*:** Polenghi Food S.r.l. con sede legale in via Giovanni XXIII, n. 35, 26865 San Rocco al Porto (LO).

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.

Violazione: tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nella procedura "Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni" (ivi inclusi quelli consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo o nelle inosservanze del Modello Organizzativo).

Whistleblower (o Segnalante): individuo che presenta una Segnalazione.

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

2.1 Caratteri generali

Il **Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** (di seguito il "Decreto 231" o "D.Lgs. 231/2001") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di **responsabilità amministrativa da reato per gli Enti**, delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Il Decreto 231, che ha inteso adeguare la normativa nazionale ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva aderito nel corso degli anni, ha previsto la sottoposizione delle **persone giuridiche**, delle **società** e delle **associazioni anche prive di personalità giuridica**[1] a un sistema di obblighi e sanzioni connessi all'eventualità che uno dei soggetti funzionalmente collegati a uno di tali Enti commetta un reato rientrante tra quelli per cui la responsabilità è prevista.

Pur se intimamente connesso alla realizzazione di un illecito penale da parte di un funzionario dell'Ente, si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

In particolare, il primo requisito applicativo della responsabilità dell'Ente è la realizzazione (anche in forma meramente "tentata") di uno dei reati espressamente individuati all'interno del artt. 24 e seguenti del Decreto 231: tale forma di responsabilità, dunque, non sorge indistintamente dalla commissione di un qualunque illecito penale, ma soltanto dalla realizzazione di uno dei **reati (cd. "reati-presupposto") tassativamente previsti nel catalogo ricavabile dal D.Lgs. 231/2001**.

In secondo luogo, la responsabilità dell'Ente può sussistere esclusivamente in relazione ai reati-presupposto commessi da parte di uno dei seguenti **soggetti qualificati**:

- Individui che rivestono - o esercitano anche solo in via di fatto - funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia funzionaria e funzionale (cd. "**apicali**");
- Individui che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti indicati nel punto precedente (cd. "**dipendenti**").

Inoltre, l'Ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito penale commesso dal funzionario soltanto se il reato è stato commesso nel suo **interesse** o a suo **vantaggio**: l'Ente, cioè, deve poter astrattamente conseguire oppure deve avere effettivamente ritratto un beneficio o un'utilità dalla commissione del reato (che non deve essere stato realizzato dalla persona fisica nell'interesse esclusivo proprio o di terzi: ipotesi per la quale la responsabilità dell'Ente rimane radicalmente esclusa).

Ove tutti i presupposti sin qui descritti si verificassero in concreto, il Decreto 231 prevede un **regime sanzionatorio** caratterizzato dall'applicazione di **sanzioni pecuniarie, ablatorie** (confisca) e, in alcuni casi, **interdittive**, cui l'Ente rimarrebbe sottoposto in via diretta (vd. infra § 2.3).

[1] Ai sensi dell'art. 1 co. 3 D.Lgs. 231/2001, rimangono invece esclusi da tale forma di responsabilità lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Proprio la natura afflittiva delle sanzioni irrogabili all'Ente induce a ritenere che la forma di responsabilità disciplinata dal Decreto 231, nonostante sia stata definita dal legislatore quale "amministrativa", presenta in realtà i caratteri di una responsabilità propriamente "penale", anche considerato che:

- consegue, come detto, alla realizzazione di un reato (tra quelli individuati nel Decreto 231), ed
- è **accertata dal giudice penale**, nel corso di un procedimento nel quale all'Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all'imputato.

2.2 Il "catalogo" dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231

I reati per i quali può conseguire la responsabilità dell'Ente (cd. reati-presupposto), come detto sopra, al § 2.1., sono tassativamente individuati all'interno del D.Lgs. 231/2001.

Si tratta, in particolare, delle seguenti fattispecie:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo patrimonio (artt. 24 e 25 del Decreto)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un altro Ente pubblico o dell'Unione e 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 ai danni del Fondo Europeo Agricolo (art. 2 Legge 898/1986);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 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.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);

- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (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 informatica (art. 629, co. 3 c.p.);
- 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 norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019).

Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione 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);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (Art. 7 L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (reati richiamati dall'art. 407, comma 2, lettera a], numero 5], c.p.p.).

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)

- 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.).

Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 del Decreto)

- 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.).

Reati societari (art. 25-*ter* del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei 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.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* 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, comma 1 e 2, c.c.);
- False od omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270 *bis*. 1 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 *quater*. 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinquies* c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies*. 1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies.*2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti 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 (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- Pentimento operoso (D.Lgs. N. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.*1 del Decreto)

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

Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (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.).

Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto)

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998 – art. 187-*bis* TUF);
- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998 – art. 187-*ter* TUF).

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto)

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

Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies* del Decreto)

- 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.).

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25–*octies.1* del Decreto)

- 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.);
- Frode informatica [aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale] (art. 640-*ter* co. 2 c.p.);

- Altri delitti contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio, se aventi ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies* co. 2 D.Lgs. 231/2001);
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis* c.p.).

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, comma 1, lett. a]-*bis* e comma 3, L. 633/1941);
- Tutela penale del *software* e delle banche dati (art. 171-*bis*, comma 1 e comma 2, L. 633/1941);
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-*ter*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-*septies*, L. 633/1941);
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-*octies*, L. 633/1941).

Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto)

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

Reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

- 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 ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione 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.).
- 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);
- 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 (art. 137 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/2006);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/2006);

- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (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 (art. 260-*bis* D.Lgs. 152/2006);
- Sanzioni (art. 279 D.Lgs. n. 152/2006);
- Inquinamento doloso provocato da navi (art. 8 D.Lgs. N. 202/2007);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D.Lgs. N. 202/2007);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3 L. n. 549/1993).

Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 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).

Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis c.p.).

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

- 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).

Reati tributari (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n.74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n.74/2000)[2];
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n.74/2000)[3];

[2] Il delitto di dichiarazione infedele, punito dall'art. 4 del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"* (c.d. "Direttiva PIF"), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

[3] Il delitto di omessa dichiarazione, punito dall'art. 5 del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante *"Attuazione della direttiva*

- 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);
- Indebita compensazione (art. 10 – *quater* D.Lgs. n. 74/2000)[4];
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).

Delitti di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)

- 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);
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40 *ter* D. Lgs. 504/1995)
- Circostanze attenuanti (art. 40 *quater* D. Lgs. 504/1995)
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-*quinquies* D.Lgs. n. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995);
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcol e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995);
- Circostanze aggravanti (art. 45 D. Lgs. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995);
- Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa (art. 47 D. Lgs. 504/1995);
- Irregolarità nella circolazione (art. 49 D. Lgs. 504/1995);
- Disposizioni generali (art. 61 c. 4 D. Lgs. 504/1995);
- Imposta di consumo sui prodotti succedanei dei prodotti da fumo (art. 62 *quater* D. Lgs. 504/1995);
- Imposta di consumo sui prodotti che contengono nicotina (art. 62 *quater.1* D. Lgs. 504/1995);
- Prodotti da inalazione senza combustione costituiti da sostanze solide diverse dal tabacco (art. 62 *quater.2* D. Lgs. 504/1995);

(UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" (c.d. "Direttiva PIF"), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

[4] Il delitto di indebita compensazione, punito dall'art. 10-*quater* del D.Lgs. 74/2000 e introdotto tra i reati presupposto di cui all'art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/2001 dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75, recante *"Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"* (c.d. "Direttiva PIF"), può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di Euro.

- Imposta di consumo sui prodotti accessori ai tabacchi da fumo (Art. 62 *quinquies* D.Lgs. 504/1995);
- 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);
- Associazione a 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. 141/2024).

Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies* del Decreto)

- 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 illecita 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.).

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del Decreto)

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

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12 L. n. 9/2013)

- Impiego, adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);

- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 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.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

Reati transnazionali (art. 10 L. 146/2006)

Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati, se commessi in modalità transnazionale:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-*bis* c.p.);
- 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);
- 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);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del Testo Unico di cui al D.Lgs. 286/1998);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare anche la responsabilità amministrativa dell'Ente che, pur avendo sede principale nel territorio italiano, sono stati commessi all'estero.

2.3 Le sanzioni previste dal Decreto 231

L'accertamento della responsabilità prevista dal Decreto 231 espone l'Ente a una varietà di sanzioni, le cui tipologie e i cui limiti applicativi, in base al principio di legalità (art. 2 D.Lgs. 231/2001), sono predeterminati dal Legislatore.

Per tutti gli illeciti commessi dall'Ente sono anzitutto previste **sanzioni pecuniarie**, che sono in concreto irrogabili dal giudice penale in base a un sistema di "quote", entro i limiti minimi e massimi definiti dal Decreto.

Per ciascun illecito, infatti, la legge determina in astratto un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema di sanzioni applicabili alle persone fisiche. L'articolo 10 del Decreto 231 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di 258 euro a un massimo di 1549 euro.

Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto. La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

Accanto alle sanzioni pecuniarie, il Decreto 231 prevede che sia sempre disposta la **confisca**, consistente nell'espropriazione e nella acquisizione da parte dello Stato del danaro, dei beni o di altre utilità ad essi equivalenti che costituiscano il prezzo o il profitto del reato (ossia il corrispettivo versato per la commissione dell'illecito o il vantaggio economico da esso ritratto).

In aggiunta alle sanzioni di cui sopra, il giudice penale può altresì applicare **sanzioni interdittive**, anche anticipabili in via cautelare (cioè prima della sentenza definitiva, come nella fase delle indagini preliminari), tra le quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; la sospensione e la revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.
Ai sensi dell'art. 13 D.Lgs. 231/2001, tali sanzioni di carattere interdittivo, in particolare, sono applicabili soltanto se espressamente previste dal Decreto 231 per il reato per cui si procede ed esclusivamente nel caso in cui, alternativamente:

- L'Ente abbia conseguito un profitto rilevante dalla commissione del reato e questo sia stato commesso da un apicale ovvero da un dipendente e, in tale ultimo caso, la realizzazione dell'illecito sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- L'illecito sia stato commesso entro cinque anni successivi alla condanna definitiva per un altro illecito da reato (ipotesi della cd. reiterazione degli illeciti).

Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- Risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- Messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli Organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

Infine, quando abbia applicato una sanzione interdittiva, il giudice penale può disporre la **pubblicazione della sentenza**, eseguita a cura dell'Autorità Giudiziaria e a spese dell'Ente, tramite affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

2.4 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto 231

Nel delineare il sistema di obblighi e sanzioni connessi alla responsabilità dell'Ente, il D.Lgs. 231/2001 prevede una **causa di esonero**, applicabile ai casi in cui la persona giuridica dimostri di non versare in una situazione di "colpa organizzativa", avendo predisposto un **sistema di gestione dei rischi aziendali** idoneo a prevenire le condotte delittuose realizzabili dalle persone fisiche ad essa funzionalmente collegate.

In dettaglio, gli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/2001 dispongono che l'Ente non risponde delle sanzioni previste dal Decreto 231, qualora dimostri di aver **adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello in concreto verificatosi.**

In base al meccanismo esimente congegnato dal Legislatore, la causa di esonero richiede dunque non soltanto la mera ed astratta predisposizione di un modello organizzativo, ma altresì una sua concreta attuazione, caratterizzata da:

- **periodiche verifiche circa il concreto rispetto del modello** da parte dei destinatari;
- l'**aggiornamento del modello** in caso di significative inosservanze e/o Violazioni accertate delle prescrizioni in esso contenute o in occasione di mutamenti che attengono l'organizzazione o l'attività dell'Ente;
- un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel modello.

Con specifico riguardo alla prevenzione dei reati-presupposto realizzabili dai soggetti cd. apicali (ossia, come spiegato sopra, individui esercitante funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa), il Decreto 231 dispone che la causa di esonero della responsabilità dipenda, oltre che dall'attuazione di un modello adeguato, altresì dalla circostanza che la persona giuridica possa dimostrare che:

- il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello** e di **curare il suo aggiornamento** è stato affidato a un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- l'autore del reato, lo ha commesso eludendo fraudolentemente il modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'**Organismo di Vigilanza** in ordine al modello.

Nel descrivere i requisiti che un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo e congruo a prevenire i rischi-reato deve possedere per dar luogo alla speciale causa esimente in discussione, il Decreto 231 dispone che esso debba rispondere alle seguenti esigenze:

- **individuare le attività** "**sensibili**", nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- 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** ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un **sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure** indicate nel modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed **eliminare tempestivamente situazioni di rischio.**

3. Polenghi Food S.r.l.

La società Polenghi Food S.r.l., nata nel 1976, è una realtà *leader* nel panorama nazionale e internazionale nella produzione, confezionamento e distribuzione di succhi di limone, lime ed agrumi oltre che di condimenti.
La Società è, infatti, uno dei principali operatori a livello globale nella distribuzione di succo di limone e lime destinato al settore dei condimenti.
Polenghi Food, da sempre orientata verso l'internalizzazione, vanta filiali produttive e commerciali sia in Europa che negli Stati Uniti e distribuisce i propri prodotti ai più importanti operatori della grande distribuzione situati in oltre 80 paesi del mondo.

3.1 La Corporate Governance di Polenghi Food S.r.l.

La Società ha adottato un sistema di amministrazione tradizionale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo amministrativo investito, senza limitazioni, dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società e ha la facoltà di autorizzare e/o compiere tutte le operazioni ed atti necessari per il raggiungimento e l'attuazione degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano all'Assemblea.

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile.

Il bilancio civilistico è sottoposto a verifica da parte della **Società di Revisione**, secondo quanto previsto dalle normative e dai principi di riferimento.

3.2 Il sistema di controllo interno

Nella costruzione del Modello di Polenghi Food S.r.l. si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il corretto funzionamento e segnatamente i seguenti:

- **Statuto**: contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- **Sistema organizzativo**: composto dalle strutture/posizioni organizzative ed aree di responsabilità, rappresentato nell'organigramma societario;
- **Sistema procedurale:** composto da *policy*, regolamenti e procedure interne volte a regolamentare i processi rilevanti e fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali (ad es. certificazioni che attestano la conformità di un prodotto o dell'azienda a determinati standard);
- **Linee Guida INAIL - Sistema di gestione semplificato ex art. 30** - Documento di indirizzo alla progettazione, implementazione e attuazione di sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, rivolto soprattutto alle Pmi che caratterizzano il sistema produttivo italiano – e altri documenti rilevanti ai fini della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (ad es. Documento di valutazione dei rischi e organigramma della sicurezza);

- **Altri documenti:** atti e documenti societari, ad esempio di natura contrattuale (ad es. contratti intercompany, di appalto, di comodato, di agenzia) o autorizzativi (Autorizzazione Unica Ambientale) idonei a disciplinare aspetti organizzativi e gestionali rilevanti.

Le regole e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono uno strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Polenghi Food S.r.l.

La Società, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, nonché alla luce delle indicazioni formulate dalla Giurisprudenza [1] e dalla "best practice" di settore, si è orientata nella scelta di un Organismo collegiale composto da tre membri individuati tra soggetti qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

Il Consiglio di Amministrazione di Polenghi Food S.r.l. adotta la prima edizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2025.

Ulteriori modifiche e integrazioni al presente Modello Organizzativo sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, anche dietro sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza.

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

4.1 Scopo del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l.

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Polenghi Food S.r.l. è la costruzione di un **sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo** finalizzato alla **riduzione del rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001**, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione.

Attraverso l'adozione del Modello, Polenghi Food S.r.l. si propone, in particolare, di perseguire le seguenti principali finalità:

- **identificare le aree e le attività aziendali sensibili** al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- definire un **sistema coerente ed integrato di protocolli e attività di controllo** idonei a prevenire la commissione di illeciti nel contesto societario;

[1] Si veda, tra le più recenti, Cassazione Penale, Sez. VI, n. 4535/2025.

- determinare nei destinatari del Modello la **consapevolezza** di poter incorrere, in caso di mancato rispetto delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di **illeciti passibili di sanzioni** penali applicabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali **forme di comportamento illecito sono fortemente condannate e non tollerate da Polenghi Food S.r.l.**, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di **monitoraggio sulle aree di attività a rischio**, di **intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati** stessi.

4.2 I "Destinatari" del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l.

I principi e le disposizioni del presente Modello devono essere rispettati da tutti gli organi, funzionari e lavoratori della società, nonché dai soggetti terzi che si trovino ad operare a qualunque titolo per conto o nell'interesse della Società.

Il presente Modello si applica, in particolare, a:

- componenti del **Consiglio di Amministrazione**, **Collegio Sindacale** e **Revisori**;
- **dipendenti**;
- **fornitori**, **Collaboratori e/o Consulenti**, **professionisti, agenti** ed eventuali **Soggetti Terzi** nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- **quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali** nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

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

4.3 La predisposizione del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l.

Il processo di definizione del presente Modello si è articolato nelle fasi qui di seguito descritte:

1) Preliminare analisi del contesto aziendale

Tale fase ha avuto come obiettivo il preventivo esame, tramite **analisi documentale** ed interviste con i soggetti informati nell'ambito della struttura aziendale, dell'organizzazione e delle attività svolte dalle varie Funzioni, nonché dei processi aziendali nei quali le attività sono articolate.

2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali a "rischio reato"

Attraverso la sopra citata analisi preliminare del contesto aziendale, sono stati identificati:

- le **aree di attività "sensibili" alla commissione dei reati**, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto 231,
- i **processi "strumentali" alla realizzazione dei reati** di cui al Decreto 231, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati
- gli **illeciti potenzialmente realizzabili**, nonché le possibili modalità di commissione degli stessi.

3) Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, Polenghi Food S.r.l. ha ritenuto opportuno definire i **principi di funzionamento ed i "protocolli"** di riferimento del Modello che intende attuare al fine di prevenire la commissione di illeciti e di monitorare la *compliance* aziendale, tenendo presenti:

- le prescrizioni del Decreto;
- le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria [5];
- lo Statuto e il sistema organizzativo societari;
- il set di procedure interne già adottate dalla Società.

Contestualmente alla predisposizione del Modello, è stato altresì elaborato il **Codice Etico di Polenghi Food S.r.l.** (***Allegato 1***) che definisce i **valori** e le **regole generali di comportamento** a cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività e costituisce **parte integrante del presente Modello**.

4.4 La mappatura delle attività "sensibili" di Polenghi Food S.r.l.

In conformità a quanto previsto dal Decreto 231 e con le modalità delineate precedentemente, sono state individuate le attività nell'ambito delle quali, in linea di principio, potrebbero essere commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddette **attività "sensibili"**) e le relative **funzioni aziendali** interessate, nonché i processi aziendali nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni o gli strumenti per la commissione di alcune tipologie di reati (cosiddetti **processi "strumentali"**).

Nell'ambito di tale mappatura, alla quale si rinvia per ogni dettaglio e specifica, sono state ritenute **potenzialmente rilevanti** alcune fattispecie appartenenti alle seguenti tipologie di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001:

- **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25);
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis*);
- **delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter*);
- **falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis*);

[5] Resta inteso che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla concreta realtà aziendale, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle relative Linee Guida, le quali, per loro stessa natura, hanno carattere generale.

- **delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-*bis*.1);
- **reati societari** (art. 25-*ter*);
- **delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinquies*);
- **reati di abuso di mercato** (art. 25-*sexies*);
- **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro** (art. 25-*septies*);
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies*);
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori** (art. 25-*octies*.1);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies*);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-*decies*);
- **reati ambientali** (art. 25-*undecies*);
- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies*);
- **reati tributari** (art. 25-*quinquiesdecies)*;
- **reati di contrabbando** (art. 25-*sexiesdecies*);
- **reati transnazionali** (L. 146/2006).

I reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-*quater*), i reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1*), i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies),* nonché i reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*), i reati contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*) e i reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*), nonché **gli altri illeciti penali** – tra quelli ascrivibili alle categorie di cui al precedente elenco puntato – non menzionati nella Parte Speciale del presente Modello sono stati tutti analizzati in sede di mappatura delle attività e dei processi strumentali. Tuttavia, dopo un'attenta valutazione preliminare, supportata dall'ampio ciclo di interviste e verifica documentale in azienda, rispetto ad essi **non sono state individuate specifiche occasioni di realizzazione** in quanto, sia in considerazione della realtà operativa della Società, sia in considerazione degli elementi costitutivi necessari alla realizzazione dei reati in questione. **In ogni caso, si reputa che i profili di rischio inerenti a tali ulteriori fattispecie penali siano complessivamente presidiati dalle disposizioni di cui al presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo**, e agli allegati e documenti che ne formano parte integrante, nonché dai **principi generali di cui al Codice Etico**.

4.5 La struttura del Modello Organizzativo di Polenghi Food S.r.l.

Il Modello si compone di una Parte Generale e delle seguenti Parti Speciali finalizzate al presidio delle attività a rischio precedentemente individuate:

- **Parte Speciale A**: Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo Patrimonio, reati di corruzione fra privati ed istigazione alla corruzione tra privati e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B**: Delitti informatici e trattamento illecito di dati e delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- **Parte Speciale C**: Reati societari, Reati di abuso di mercato e Reati tributari;
- **Parte Speciale D**: Delitti di criminalità organizzata, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, delitti di contrabbando e reati transnazionali;
- **Parte Speciale E:** Delitti contro l'industria ed il commercio, Delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento e Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- **Parte Speciale F:** Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **Parte Speciale G:** Delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale H**: Reati ambientali.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello il **Codice Etico** di Polenghi Food S.r.l. e i **Protocolli** di prevenzione richiamati nella Parte Speciale.

5. L'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto 231, il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello**, e sugli allegati e documenti che ne formano parte integrante, è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001), denominato **Organismo di Vigilanza** (in seguito anche "OdV").

Ai sensi di quanto previsto dal Decreto, l'OdV ha il compito di vigilare, con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

a) **sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello** in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità del medesimo di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

b) **sul rispetto delle prescrizioni** contenute nel Modello da parte dei destinatari;

c) **sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento e/o integrazione dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché in conseguenza dell'eventuale accertamento di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di inosservanze / Violazioni accertate del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

5.1 I requisiti dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono esseri dotati dei **requisiti** dettati dalle Linee Guida elaborate da Confindustria. E in particolare:

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

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

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

PROFESSIONALITÀ: ovvero **possesso di competenze tecnico-professionali e specialistiche** per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

CONTINUITÀ D'AZIONE: l'OdV svolge in modo **stabile e continuativo** le attività necessarie per la vigilanza del Modello con **adeguato impegno** e con i necessari **poteri di indagine**, riunendosi con cadenza almeno trimestrale e, comunque, ogni qual volta che la situazione concreta lo richieda.

ONORABILITÀ: ovvero **serietà** e **rispettabilità**, anche in relazione al rispetto delle cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

La Società, conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica. L'Organismo è stato selezionato e individuato tra soggetti qualificati ed esperti nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, nonché in possesso dei necessari requisiti di onorabilità.

5.2 Le cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità**.

Non possono dunque essere eletti:

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

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva** di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale **revoca** dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a **gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto**, ivi comprese le **violazioni degli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico**.

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

- siano **condannati** con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- siano **interdetti o inabilitati**, ovvero non siano comunque in grado, per ragioni di sopravvenuta **infermità fisica o mentale**, di svolgere compiutamente le funzioni ad essi assegnate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono inoltre **sospesi** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- **condanna** con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- **applicazione su richiesta delle parti di una pena** tra quelle di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una **misura cautelare personale**;
- applicazione provvisoria di una delle **misure di prevenzione** previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'art. 3 della L. 55/1990 e successive modificazioni.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni, decade con la data di approvazione del bilancio relativo al terzo anno di esercizio ed è rieleggibile. La retribuzione dell'Organismo viene determinata dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

5.3 I compiti dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l.

L'OdV svolge le sue funzioni **in piena autonomia**, non operando alle dipendenze di alcuna altra funzione aziendale, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività: esso, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dalla legge e orienta il proprio concreto operare al perseguimento delle medesime.

In conformità a quanto previsto dal Decreto, l'OdV esercita i propri **poteri di iniziativa e controllo nei confronti di tutti gli esponenti della Società**, compreso il CdA e i relativi componenti, nonché dei **Collaboratori e/o Consulenti**.

In adempimento ai compiti demandatigli ai sensi dell'art. 6 del Decreto, sono affidate all'OdV le seguenti attività:

a) promuovere la diffusione **e verificare la conoscenza e la comprensione dei principi e delle regole di comportamento delineati nel Modello** e negli allegati e documenti che ne formano parte integrante e nel Codice Etico;
b) **predisporre il piano annuale delle attività** che intende svolgere per verificare l'adeguatezza e il funzionamento del Modello;
c) verificare, **anche attraverso controlli periodici e/o non preventivamente comunicati**, le aree/operazioni a rischio individuate e l'efficienza dei protocolli posti in essere dalla Società a presidio delle medesime, avuto particolare riguardo al complessivo sistema delle deleghe, delle procure e delle modalità di gestione dei flussi finanziari;
d) **richiedere, raccogliere ed elaborare ogni informazione rilevante** ai fini della verifica dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello da parte dei destinatari, istituendo specifici canali informativi "dedicati" diretti a facilitare la corrispondenza e la comunicazione di anomalie e determinando inoltre modalità e periodicità di trasmissione;
e) **verificare e controllare la regolare tenuta e l'efficacia di tutta la documentazione** inerente le attività/operazioni individuate nel Modello e degli allegati e documenti che ne formano parte integrante;
g) **informare l'organo competente** delle **inosservanze del Modello** di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività di monitoraggio ai fini dell'apertura del procedimento disciplinare;
h) verificare che le inosservanze e/o le Violazioni accertate del Modello siano **effettivamente e adeguatamente sanzionate**;
i) promuovere la predisposizione di un **piano di formazione** volto a favorire la conoscenza del Modello, degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, e del Codice Etico, ove possibile differenziato secondo il ruolo, la responsabilità dei destinatari e la circostanza che i medesimi operino in aree a rischio, prevedendo l'obbligatorietà della partecipazione alle attività formative e specifici controlli finalizzati a verificare l'effettiva frequenza e apprendimento;
j) **monitorare l'adeguatezza del Modello** rispetto alle disposizioni ed ai principi regolatori del Decreto;
k) **monitorare l'adeguatezza dei flussi informativi** e adottare le eventuali misure correttive;
l) **trasmettere al Consiglio di Amministrazione ogni informazione e /o richiesta** rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie dell'OdV, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni contenute nel Decreto.

Quanto al compito dell'OdV di promuovere l'aggiornamento del Modello, siffatta funzione si traduce nelle seguenti attività:

a) **monitorare l'evoluzione della normativa** di riferimento;
b) **promuovere l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio**, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
c) **vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli** rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati e verificare che ogni parte che concorre a delineare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello stesso, come individuate dalla legge;

d) nel caso di effettiva commissione di reati e/o di significative inosservanze e/o Violazioni accertate del Modello, **suggerire e/o raccomandare al CdA l'opportunità di introdurre modifiche al Modello** stesso e proporle al Consiglio di Amministrazione;
e) verificare **l'effettività e la corretta implementazione delle modifiche** apportate al Modello.

Al fine di garantire piena efficacia alla sua azione, l'Organismo di Vigilanza ha **libero accesso ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante** per lo svolgimento delle funzioni attribuitegli ai sensi del Decreto.

Nello svolgimento delle proprie mansioni e in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario od opportuno per il corretto svolgimento delle funzioni previste dal Decreto, **l'OdV può richiedere informazioni o rivolgere comunicazioni al Consiglio di Amministrazione**, il quale può a sua volta richiederne la convocazione.

Nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza **si può avvalere sia del supporto di altre funzioni interne della Società, sia di consulenti esterni** di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello.

All'OdV è assegnato un **congruo *budget* annuale**, stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, affinché lo stesso possa svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza delle risorse finanziarie in sua dotazione.

In ogni caso, l'OdV potrà richiedere al Consiglio di Amministrazione **mezzi finanziari e logistici ulteriori** rispetto al fondo in dotazione, ove necessario per consentirne la normale operatività nonché per svolgere analisi e indagini ritenute necessarie per la verifica dell'adeguatezza del Modello e degli allegati e documenti che ne formano parte integrante.

5.4 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza **riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione** della Società, cui riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità emergenti nel contesto della vita aziendale.

In particolare, l'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione:

- **quando necessario**, in merito alla formulazione delle proposte per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato, da realizzarsi mediante le modifiche e integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- **immediatamente**, in merito alle inosservanze e/o Violazioni accertate del Modello adottato, nei casi in cui potrebbero comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società, affinché vengano presi opportuni provvedimenti. Nel caso di inosservanze e/o Violazioni accertate commesse dai consiglieri di amministrazione, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a darne comunicazione anche all'Assemblea dei Soci;
- **periodicamente e su base quantomeno semestrale**, sotto forma di relazione informativa in ordine alle attività di verifica e di controllo compiute ed agli esiti delle stesse nonché di

eventuali criticità emerse in termini di comportamenti o eventi che possano avere un effetto sull'adeguatezza o sull'efficacia del Modello stesso. Nella medesima relazione, l'OdV fornisce, altresì, adeguato rendiconto circa gli utilizzi del budget assegnato e formula, per l'approvazione, le richieste delle risorse necessarie per adempiere al proprio ruolo nel periodo successivo.

L'OdV deve, altresì, predisporre annualmente un **piano di attività previste per l'anno successivo**, in cui si individuano le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi.

L'Organismo di Vigilanza può, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (c.d. "**controlli a sorpresa**").

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

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza **potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione** per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento e al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere **verbalizzati** e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

5.5 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l.

Perché possa esercitare efficacemente la propria funzione di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza è tenuto costantemente al corrente della concreta operatività aziendale ed è tempestivamente informato in merito al verificarsi di ogni evento di potenziale impatto ai fini del buon funzionamento e del rispetto, da parte di tutti i destinatari, del Modello Organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

Fermo restando il diritto dell'OdV di richiedere informazioni in ogni ambito ritenuto rilevante ai fini delle proprie funzioni di vigilanza e controllo, i destinatari sono comunque tenuti a trasmettere obbligatoriamente all'Organismo:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (enti statali, regioni, enti regionali, enti locali, altro) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;

- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società;
- verbali di accertamento di infrazioni amministrative, regolamentari o fiscali.

In aggiunta a quanto sopra, l'OdV può prevedere l'invio, su base periodica, di determinate informazioni che verranno puntualmente delineate in un autonomo documento (Documento Flussi Informativi).

I flussi informativi sin qui menzionati potranno pervenire all'Organismo, sia a mezzo di posta cartacea indirizzata a:

Polenghi Food S.r.l.
alla c.a. dell'Organismo di Vigilanza di Polenghi Food S.r.l.
Via Giovanni XIII n. 35
26865 S. Rocco al Porto (LO)

che mediante posta elettronica all'indirizzo:

ODVPOLENGHI@POLENGHIGROUP.IT

Ogni informazione trasmessa è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia di protezione dei dati personali.

5.6 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001

Le Segnalazioni avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di ***whistleblowing***, con particolare riferimento alla **tutela del Segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione**.

In particolare, è vietato realizzare atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante (o *Whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001, nonché del D.Lgs. 24/2023 e della Direttiva UE n. 2019/1937.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, Polenghi Food S.r.l. ha adottato una specifica procedura (**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**) che illustra i principi posti a salvaguardia dei soggetti Segnalanti e Persone Coinvolte, le modalità di invio delle Segnalazioni, il relativo processo di gestione, nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

In particolare, al fine di consentire l'efficacia e la correttezza del sistema di segnalazione interno, la Società, ha nominato un **Gestore delle Segnalazioni**, a cui è deputata la ricezione e la gestione di tutte le Segnalazioni, nel rispetto della normativa vigente.

La Società ha altresì istituito il seguente **canale di segnalazione interna (piattaforma di segnalazione)**, tramite il quale è possibile trasmettere e comunicare le Segnalazioni:

https://polenghigroup.whistleblowingbox.eu/#/

In via residuale all'utilizzo della piattaforma, è consentito l'utilizzo di un canale verbale, mediante numero telefonico dedicato, indicato nella homepage del portale delle segnalazioni.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di realizzare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che **il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del Segnalante è da ritenersi nullo**, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

L'onere della prova grava sul datore di lavoro, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

Il mancato rispetto delle misure a tutela del *Whistleblower* o la presentazione di Segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno soggette a **sanzioni disciplinari** in conformità alle disposizioni di cui al successivo paragrafo 7 ("Il Sistema Disciplinare").

Ulteriori sanzioni disciplinari sono previste altresì in caso di:

- mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello in materia di Segnalazioni;
- mancato rispetto delle norme di legge in materia di whistleblowing;
- accertata Violazione, da parte della Persona Coinvolta.

I Gestori delle Segnalazioni, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza circa l'avvenuto ricevimento di una Segnalazione potenzialmente rilevante per la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente (limitandosi a indicare all'OdV quale condotta forma oggetto della Segnalazione) e, al termine degli accertamenti svolti in ordine alla fondatezza della Segnalazione, comunicano al medesimo Organismo l'esito del procedimento di accertamento e il provvedimento conclusivo adottato (archiviazione o accertamento della sussistenza della violazione oggetto Segnalazione).

6. Formazione e informazione

6.1 Disposizioni generali

La Società intende **garantire una corretta e completa conoscenza del Modello**, degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, e in generale del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

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

Al termine delle attività formative è effettuata una **verifica del grado di apprendimento** e del livello di soddisfazione dei partecipanti.

La formazione e l'informativa sono curate dal Consiglio di Amministrazione, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

6.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è **comunicato** a tutte le risorse aziendali **a cura del Consiglio di Amministrazione**.

Il primo giorno lavorativo si rende informativa agli assunti attraverso i documenti che compongono il c.d. Set Informativo che, tra gli altri, include copia / informazioni su dove poter leggere/scaricare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensivo dei relativi allegati e la Procedura Whistleblowing.

L'avvenuta consegna della documentazione di cui sopra dovrà risultare da meccanismi – anche informatici – atti a comprovarne l'effettiva ricezione.

Tutte le successive **modifiche** e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i **canali informativi ufficiali**.

6.3 Formazione del personale

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, incluso il Codice Etico e la procedura "**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**" è da ritenersi **obbligatoria**.

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

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

Polenghi Food S.r.l. prevederà l'attuazione di **corsi di formazione** che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali, dei Protocolli e delle Procedure da questi richiamati (ivi inclusa la procedura "**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**");
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e i compiti ad esso assegnati dalla Società.

La Società provvederà ad istituire una specifica **sezione della *intranet* aziendale**, dedicata al tema - e aggiornata periodicamente - al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale

eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Codice Etico, del Modello e della procedura "**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**".

6.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico tra i c.d. "**Terzi Destinatari**", quali Collaboratori e/o Consulenti, fornitori, *partner* e ulteriori soggetti esterni che operano per conto della Società.

L'informativa è assicurata attraverso la pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito internet aziendale www.giancarlopolenghi.it.

Polenghi Food S.r.l. provvede ad inserire nei contratti con le terze parti con cui opera **apposite clausole** che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

7. Il Sistema disciplinare

7.1 Profili generali

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

Il sistema disciplinare delineato nei paragrafi che seguono è diretto a **sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle norme di comportamento** previsti nel **Modello Organizzativo** e nei documenti e atti interni nello stesso richiamati o comunque contemplati dalla *governance aziendale*, integrando, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

Le condotte rilevanti consistono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- nel mancato rispetto dei principi e delle regole di condotta enunciate nel **Codice Etico**, nella **Parte Speciale**, nei **Protocolli** nonché nelle **Procedure interne** richiamati dal presente Modello Organizzativo (ivi inclusa la procedura "**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**");
- nella mancata o non veritiera indicazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di **documentazione**, di **conservazione** e di **controllo degli atti**, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- nella mancata partecipazione, senza giustificato motivo, alla formazione erogata in materia di Decreto Legislativo, Modello, Codice Etico e procedura "**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**";
- nell'inosservanza e/o nella **elusione del sistema di controllo**, realizzate mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla Parte Speciale e/o dai Protocolli, ovvero nello svolgimento di attività volte ad impedire ai soggetti preposti e all'OdV di controllare o di accedere alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai **poteri di firma** e al sistema delle **deleghe**;
- nella **omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici** sui propri sottoposti circa la corretta ed effettiva applicazione dei principi di comportamento enucleati dal Codice Etico, dalla Parte Speciale, dai Protocolli e dalle Procedure interne richiamate nel Modello;
- in comportamenti che integrino il mancato rispetto delle **disposizioni normative e delle misure** adottate dalla Società previste in tema di *whistleblowing* o consistano in **Segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave** (art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001 e D.Lgs. 24/2023 – per i quali vedasi *supra* § 5.6).

Il sistema sanzionatorio previsto per le inosservanze di cui sopra si rivolge tanto ai **lavoratori subordinati** quanto ai **collaboratori** e **terzi** che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso, di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro caso.

Il sistema disciplinare è altresì esteso ai **soggetti cd. apicali** (cioè coloro che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, oppure esercitano, anche in via fattuale,

poteri di gestione o controllo), che per il tipo di attività svolta, meritano autonoma considerazione nella fase di definizione e di applicazione delle sanzioni.

L'**irrogazione di sanzioni disciplinari** per contrarietà ai principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo **prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio** per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto 231.

7.2 Criteri di irrogazione delle sanzioni

Le eventuali inosservanze e/o Violazioni accertate rilevanti ai fini disciplinari vengono **comunicate dall'OdV all'organo che, a seconda dei casi, risulta competente per l'irrogazione delle sanzioni**, nonché, se esistente, al superiore gerarchico del soggetto interessato.
A seguito della predetta comunicazione, il soggetto interessato è tempestivamente informato dell'**addebito** contestato, essendogli garantito un congruo termine di **replica** in ordine alla sua difesa.
Una volta **accertata l'inosservanza e/o la Violazione** delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono, le sanzioni verranno **applicate in proporzione alla gravità** dell'inosservanza, tenendo conto in ogni caso dei seguenti **parametri di giudizio**:

- rilevanza ed entità degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore dell'inosservanze e/o della Violazione accertata delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono;
- atteggiamento soggettivo con cui la condotta è stata serbata (dolo o colpa);
- circostanze fattuali idonee a delineare il contesto dell'inosservanze e/o della Violazione accertata delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono, con riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative e all'eventuale reiterazione dell'inosservanza contestata;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri individui che abbiano concorso a determinare l'inosservanza;
- idoneità del comportamento a compromettere, sia pure a uno stadio potenziale, l'efficacia complessiva del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni punite con sanzioni diverse sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai **principi di tempestività**.

7.3 Le sanzioni applicabili nei confronti dei lavoratori dipendenti (non dirigenti)

Le **sanzioni irrogabili** nei riguardi dei lavoratori dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "**Statuto dei Lavoratori**"), nonché da eventuali normative di

carattere speciale (come il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Settore Alimentari (Industria)**, applicabile ai lavoratori di Polenghi Food S.r.l.), sono le seguenti:

1. Ammonizione verbale;
2. Ammonizione scritta;
3. Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
5. Licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'ammonizione verbale o scritta sono adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.
Il licenziamento, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, può essere adottato per le mancanze più gravi, ossia nei casi in cui l'infrazione non sia compatibile con la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto.

1. ***Ammonizione verbale***: Si tratta di un richiamo verbale – dunque non accompagnato da alcun richiamo scritto – previsto per le inosservanze e/o Violazioni accertate del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono più lievi, nel caso in cui il lavoratore violi una delle regole interne previste dal Modello, dai Protocolli e dalle Procedure in vigore.

Deve trattarsi di una **inosservanza e/o Violazione** accertata del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono **lieve** e di natura **colposa** – che sia commessa per la prima volta da parte del lavoratore – e che l'infrazione non sia in grado di rifrangere verso l'esterno effetti negativi tali da minare in maniera rilevante l'efficacia dei presidi di organizzazione aziendale.

Non si richiede una previa contestazione dell'addebito mosso, potendo lo stesso essere contenuto direttamente nel richiamo.

A titolo meramente esemplificativo, costituisce una motivazione rilevante per l'irrogazione della sanzione in esame il comportamento del dipendente che, per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società relativamente ad un'area a rischio reato.

2. *Ammonizione scritta*: Si tratta di un richiamo effettuato in forma scritta previsto per le inosservanze e/o Violazioni accertate del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono lievi – al pari, cioè, di quelle prima analizzate – nel caso di cd. **prima recidiva** (seconda inosservanza e/o Violazione accertata).

Al pari del caso della ammonizione verbale, a titolo meramente esemplificativo, costituisce una motivazione rilevante per l'irrogazione della sanzione in esame il comportamento del dipendente che,

per negligenza, trascuri di conservare in maniera accurata la documentazione di supporto necessaria a ricostruire l'operatività della Società relativamente ad un'area a rischio reato.

3. *Multa*: si tratta di una **sanzione di carattere pecuniario**, che può elevarsi **fino all'importo corrispondente a 3 ore della retribuzione** base, irrogabile nel caso di **ripetute inosservanze** delle regole comportamentali e delle procedure previste dal Modello. Come per l'ammonizione, l'irrogazione della multa presuppone che l'entità dell'inosservanza e/o Violazioni accertate del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono non sia tale da minare l'efficacia generale del Modello e **non abbia arrecato danni alla Società**.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, commette infrazione disciplinare punibile con la multa il dipendente che, per negligenza:

- ometta di verificare il rispetto del Modello, degli allegati e documenti che ne formano parte integrante e delle relative procedure, senza che ciò abbia arrecato pregiudizi alla Società;
- ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio, senza che ciò abbia arrecato danno alla Società;
- ometta di comunicare all'Organismo di Vigilanza informazioni rilevanti dovute ai sensi del Modello;
- ometta di partecipare, in assenza di adeguata giustificazione, alle attività di formazione erogate dall'azienda in relazione al Modello, al Codice Etico, ai Protocolli e/o agli altri allegati e documenti che ne formano parte integrante, senza che ciò abbia arrecato danno alla Società.

4. *Sospensione dalla retribuzione e dal servizio*: si tratta di una sanzione di carattere sia pecuniario che interdittivo, consistente nell'inflizione di una **forzata astensione del lavoratore dal servizio** svolto e nella **privazione di una quota della retribuzione** fino a un massimo di **3 giorni**.

Incorre in tale tipologia di sanzione, in particolare, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello o negli allegati e documenti che ne formano parte integrante, ovvero adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una **situazione di oggettivo pericolo** ovvero arrechi un vero e proprio **danno** alla Società.

Più specificamente, tali sanzioni vengono comminate in caso di:

a) comportamenti colposi e/o negligenti che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore, o in presenza di circostanze fattuali tali da aggravare il quadro, **possano minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello**. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
   - inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento amministrativo o giudiziario (e.g., in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione);

- adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo o irrispettoso delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali;
- mancata esecuzione con tempestività, correttezza e buona fede di tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

b) **gravi inosservanze e/o Violazioni accertate** procedurali del Modello tali da **esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi**. A titolo esemplificativo:
   - omissione o rilascio di false dichiarazioni relative al rispetto del Codice Etico, del Modello ovvero degli altri allegati e documenti che ne formano parte integrante (ivi inclusa la procedura "**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**");
   - inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
   - omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
   - omissione dolosa nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Modello ai fini della gestione del rischio;
   - inosservanza dei protocolli previsti dal Modello in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
   - inosservanza dei protocolli previsti dal Modello in materia di tutela dell'ambiente; inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
   - recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e a quelle qui elencate;
   - reiterate e negligenti inosservanze e/o Violazioni accertate 231/2001, del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
   - reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
   - adozione nell'espletamento di attività nelle aree sensibili di un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure del Modello che arrechi danno alla Società;

c) ogni e qualsiasi altra **inosservanza di normative contrattuali o di disposizioni aziendali** specifiche comunicate al dipendente, purché ricorrano le condizioni indicate sopra, relative all'entità non lieve inosservanza e/o della Violazione accertata del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono e alla causazione di un pericolo o un danno per la Società.

5. ***Licenziamento***: si tratta dello scioglimento del rapporto di lavoro e del conseguente allontanamento del dipendente dal luogo di lavoro, in cui può incorrere il lavoratore per le **infrazioni più gravi**, consistenti in una **seria inosservanza e/o Violazione accertata delle norme comportamentali** del Modello, degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, che per la loro entità **fanno venire radicalmente meno la fiducia della società nei confronti del dipendente**, costituendo gli stessi un **grave nocumento morale e/o materiale** per l'azienda.

La sanzione si applica anzitutto nel caso in cui la condotta del dipendente comporti la **realizzazione di un reato** previsto dal Decreto 231 o sia comunque in grado di cagionare un rischio concreto di irrogazioni di sanzioni 231 a carico della Società.

Oltre al caso appena evocato, la sanzione è altresì applicabile qualora il lavoratore sia **recidivo oltre la terza volta, nell'ambito del medesimo anno solare, relativamente alle inosservanze di cui al precedente punto 3** (già sanzionabili con la sospensione dalla retribuzione e dal servizio).

Appare inoltre evidente che il licenziamento si dovrà ritenere misura non solo opportuna, ma anche necessaria, in tutti gli eventi direttamente richiamati dalla legislazione sulla responsabilità delle imprese e, in ogni caso, quando si riscontrino **condotte contrarie ai principi etici o regole di comportamento attuate con intento doloso**.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, può dar luogo a licenziamento:

- l'inosservanza e/o la Violazione dolosa accertata di procedure aventi rilevanza esterna e/o la relativa elusione;
- la realizzazione di un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
- l'inosservanza, la Violazione accertata e/o elusione del sistema di controllo, realizzate con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello, e degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti e delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- l'adozione, nello svolgimento delle attività classificate a rischio ai sensi del Decreto, di comportamenti non conformi alle norme del Modello e dirette univocamente al compimento di uno o più tra i reati previsti dal Decreto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate saranno applicate secondo criteri di **ragionevolezza, proporzione e adeguatezza**, nonché tenendo conto **dei parametri di giudizio indicati *supra* al § 7.2**, relativi alla gravità del fatto e del danno o pericolo cagionato, dell'atteggiamento soggettivo dell'autore, del suo ruolo e delle sue mansioni all'interno della Società, nonché di tutte le altre circostanze oggettive o soggettive che concorrono a delineare il quadro fattuale nel cui contesto è stato commesso l'illecito, **fermo restando il diritto della Società a richiedere e ottenere il risarcimento dei danni** derivanti dall'inosservanza e/o dalla Violazione accertata del Modello, degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, da parte del dipendente.

Responsabile ultimo della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il **Datore di Lavoro**, che irrogherà le sanzioni **sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza**, nonché il parere del diretto superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

In ogni caso **l'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare** a carico di un lavoratore per inosservanza e/o Violazione accertata del presente Modello, degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, fin dal momento della contestazione disciplinare.

7.4 Le sanzioni applicabili nei confronti dei dirigenti

I **dirigenti** della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di **rispettare** che di **far rispettare** ai propri collaboratori le **prescrizioni contenute nel Modello**.

In caso di inosservanza e/o Violazione accertata, da parte dei dirigenti, delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, degli altri allegati e documenti, il potere disciplinare nei confronti del dirigente è esercitato nel rispetto della procedura ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Per quanto concerne le misure sanzionatorie, si procede all'applicazione delle ***medesime sanzioni previste per gli altri dipendenti*** (ossia quelle elencate al paragrafo 7.3 che precede), in quanto compatibili, in presenza delle medesime infrazioni ivi indicate.

Nella valutazione delle più opportune iniziative da assumersi si devono considerare le particolari circostanze, condizioni e modalità in cui si è verificata la condotta contraria al Modello, degli allegati e documenti che ne formano parte integrante, incluso il Codice Etico.

Qualora, a seguito di tale valutazione, risulti **irrimediabilmente leso il vincolo fiduciario** tra la Società e il dirigente, sarà assunta la misura del ***licenziamento***.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una condotta sanzionabile con la misura del licenziamento il dirigente che:

- commetta reiterate, gravi e consapevoli inosservanze e/o Violazioni accertate del Modello, del Codice Etico e degli allegati e documenti che ne formano parte integrante (ivi inclusa la procedura "**Modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni**");
- ometta volontariamente la vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità nell'ambito di aree c.d. "a rischio" e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- ometta di comunicare situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello medesimo o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- ometta di evidenziare con tempestività e completezza all'OdV eventuali criticità nell'ambito di applicazione del Modello, che fossero emerse a seguito di ispezioni, verifiche, comunicazioni et sim. delle autorità preposte.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il **risarcimento** del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

7.5 Le sanzioni irrogabili nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

L'inosservanza dei principi e delle norme comportamentali previste nel Codice Etico, nel Modello, nei Protocolli o negli altri allegati e documenti che ne formano parte integrante, così come il mancato rispetto delle misure poste a tutela dei *Whistleblower* o le Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, comportano, ove commesse dagli **amministratori**, il loro assoggettamento a **censure e sanzioni di carattere disciplinare**.

Di tali condotte, e di tutti i comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, **l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare** l'intero **Consiglio di Amministrazione** e il **Collegio Sindacale**, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra le gravi inosservanze che comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari le condotte dell'amministratore che:

- commetta gravi inosservanze e/o Violazioni accertate delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, degli altri allegati e documenti che ne formano parte integrante, nonché delle misure a tutela del *Whistleblower* ivi inclusa l'**omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni** dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni a rischio o comunque realizzi tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- **ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti** (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- **non provveda a comunicare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità** o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale o attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto;
- **non individui tempestivamente, anche per negligenza o imperizia, eventuali condotte contrarie** alle procedure di cui al Modello e **non provveda a farle cessare** e la perpetrazione di reati che ne consegue;
- ponga in essere comportamenti dolosi tali da integrare le fattispecie di **reato** previste dal Decreto;
- ponga in essere qualsiasi situazione di **conflitto di interessi** – anche potenziale - nei confronti della Società o della Pubblica Amministrazione;
- distribuisca **omaggi o regali a funzionari pubblici** al di fuori di quanto previsto nel Codice Etico o accordi altri vantaggi di qualsiasi natura (ad es. promesse di assunzione);
- effettui **prestazioni in favore dei *partner* che non trovino adeguata giustificazione** nel contesto del rapporto costituito con i partner stessi;
- presenti **dichiarazioni non veritiere** ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- impieghi somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, **contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati**;
- riconosca **compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione** in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;

- non osservi rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale o non agisca nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano;
- non assicuri il regolare funzionamento della società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- non effettui con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese.

Il **Consiglio di Amministrazione**, prontamente informato unitamente al Collegio Sindacale dall'Organismo di Vigilanza, **provvede a deliberare l'accertamento dell'illecito** e **l'irrogazione della sanzione** all'amministratore resosi responsabile dell'inosservanza e/o della Violazione accertata delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono, applicando ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che ne sono derivate.

Qualora l'illecito contestato riguardi la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione e pertanto tale Organo non sia in grado di deliberare quanto sopra, dovrà essere tempestivamente **convocata l'Assemblea dei Soci** su istanza di almeno uno dei membri del Consiglio di Amministrazione ovvero, in difetto, dal Collegio Sindacale, affinché la stessa provveda all'accertamento, alla contestazione ed alla conseguente irrogazione della sanzione.

Nei casi più gravi, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, qualora si tratti di inosservanze e/o Violazioni accertate delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono tali da integrare ***giusta causa di revoca*** del componente dell'organo gestorio, **propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza** e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

7.6 Le sanzioni irrogabili nei confronti del Collegio Sindacale e dei Revisori

In caso di inosservanze e/o Violazioni accertate del Modello Organizzativo e degli allegati e documenti che ne formano parte integrante da parte del **Collegio Sindacale** o dell'**Organo di Revisione**, l'OdV deve darne **immediata comunicazione, tramite relazione scritta,** al Consiglio di Amministrazione, che prenderanno gli opportuni provvedimenti di legge.

Qualora si tratti di inosservanze e/o Violazioni accertate delle norme di cui al D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzativo o dei documenti che lo compongono tali da integrare ***giusta causa di revoca***, il Consiglio di Amministrazione **convoca l'Assemblea** inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza; l'adozione del provvedimento conseguente spetta in ogni caso all'Assemblea.

7.7 Le sanzioni irrogabili nei confronti dei "Terzi Destinatari"

Ogni comportamento posto in essere dai **Collaboratori e/o Consulenti** o da altri **terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente**, in contrasto con le previsioni del D.

Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di **penali** o, nel caso di grave inadempimento, la **risoluzione del rapporto contrattuale**, fatta salva l'eventuale richiesta di **risarcimento** qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in "*outsourcing*", l'**inserimento nei contratti di specifiche clausole** che diano atto della **conoscenza del Decreto** da parte del terzo contraente e richiedano **l'assunzione di un impegno** da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che **disciplinino le conseguenze in caso di violazione** delle previsioni di cui alla clausola; alternativamente, è previsto il rilascio di una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

7.8 Sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del Segnalante e verso chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), del D. Lgs. 231/2001, prevede altresì sanzioni da applicare nei confronti di chi **viola le misure di tutela del Segnalante** nonché di chi effettua **Segnalazioni infondate con dolo o colpa grave**.

In particolare:

- nei confronti **dell'OdV**, il mancato rispetto di tali misure, è causa di ***revoca***; possono applicarsi altresì le ***sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7***, laddove applicabili; il processo di accertamento e la decisione rispetto alla sanzione da applicare è in capo al CDA;
- nei confronti degli **eventuali invitati alle adunanze dell'Organismo di Vigilanza** (Collegio Sindacale, Amministratori, dirigenti, lavoratori subordinati, consulenti), l'inosservanza e/o Violazione accertate di tali misure comporta le ***sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 7.3, 7.4, 7.5, 7.6., 7.7***;
- nei confronti di **altri soggetti**, la violazione di tali misure comporta l'applicazione delle ***sanzioni richiamate nei precedenti paragrafi 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7***.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano Segnalazioni può essere denunciata ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), che – in tal caso – informa l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di sua competenza.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

ALLEGATO 1 – Codice Etico