

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231**

**ADOTTATO DA**

**RIGONI DI ASIAGO SRL**

**VERSIONE DEL**

**23 DICEMBRE 2014**

## INDICE

1	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL D.Lgs. n. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE .....	4
1.1	<b>Il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231</b> .....	4
1.2	<b>Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni</b> .....	4
1.3	<b>I reati commessi all'estero</b> .....	13
1.4	<b>Le sanzioni</b> .....	14
1.5	<b>Le vicende modificative dell'Ente</b> .....	16
1.6	<b>Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello</b> .....	17
1.7	<b>Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria</b> .....	18
2	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RIGONI .....	19
2.1	<b>Breve storia della Società</b> .....	19
2.2	<b>Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello</b> .....	19
2.3	<b>Funzione e natura del Modello - Destinatari del Modello</b> .....	20
2.4	<b>La costruzione del Modello</b> .....	22
2.5	<b>La struttura del Modello</b> .....	25
2.6	<b>Modifiche ed integrazioni del Modello</b> .....	25
3	IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E IL MODELLO DI GOVERNANCE DI RIGONI .....	26
3.1	<b>Il sistema organizzativo della Società</b> .....	26
3.1	<b>Il modello di <i>governance</i> della Società</b> .....	26
3.2	<b>Il sistema di controllo di gestione</b> .....	26
4	I POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA .....	26
4.1	<b>Principi generali</b> .....	26
4.2	<b>La struttura del sistema dei poteri autorizzativi e di firma</b> .....	27
5	PROCEDURE E ISTRUZIONI OPERATIVE .....	27
6	CODICE ETICO .....	28
7	SISTEMA DISCIPLINARE .....	29

8	SISTEMI DI CONTROLLO.....	29
8.1	<b>SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....</b>	29
8.2	<b>SISTEMA DI CONTROLLO SULL'AMBIENTE.....</b>	30
9	ORGANISMO DI VIGILANZA DI RIGONI .....	31
9.1	<b>Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione .....</b>	31
9.2	<b>Nomina dell'OdV – cause di cessazione e durata dell'incarico .....</b>	32
9.3	<b>I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	35
9.4	<b>Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	38
9.5	<b>I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza .....</b>	38
	9.5.1 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	38
	9.5.2 Trattamento delle Segnalazioni .....	38
	9.5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali.....	39
10	COMUNICAZIONE DEL MODELLO; INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI DESTINATARI.....	41
10.1	<b>Comunicazione del Modello.....</b>	41
10.2	<b>Formazione sul Modello .....</b>	41

## PARTE GENERALE

### 1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: IL D.Lgs. n. 231/2001 E LA SUA EVOLUZIONE

#### 1.1 Il regime della responsabilità amministrativa da reato ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

In data 8 giugno 2001, il Legislatore italiano ha emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, il **“Decreto”**). Il Decreto è stato emanato in attuazione della delega al Governo prevista dall’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, legge che ha armonizzato il nostro ordinamento al diritto comunitario ed internazionale, ratificando e dando esecuzione a varie convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali<sup>1</sup>.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti intendendosi per tali tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli **“Enti”**). Sono invece esclusi dall’applicazione del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali, ad esempio, i partiti politici ed i sindacati.

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto. Tale responsabilità è, infatti autonoma, con la conseguenza che l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non sia stata individuata.

#### 1.2 Le fattispecie di reato disciplinate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell’Ente non discende da qualunque reato ma unicamente dalla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi che ne richiamano la disciplina (c.d. reati presupposto, di seguito, collettivamente, i **“Reati”** o, singolarmente, il **“Reato”**).

- (i) Alla data di adozione del presente Modello (come di seguito definito) i Reati previsti dal Decreto appartengono alle seguenti categorie:
  - (a) **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto);
  - (b) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis* del Decreto, introdotto dall’art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48, recante *“Ratifica ed*

---

<sup>1</sup> Il Legislatore ha altresì ratificato, con Legge n. 146/2006, anche la Convenzione ed i protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001 delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001.

*esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, in data 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno");*

- (c) **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94, recante "*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*");
- (d) **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del Decreto, introdotto dall'art. 6 del decreto legge 25 settembre 2001, n. 350, convertito in legge 23 novembre 2001 n. 409 recante "*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro*", come da ultimo modificato dalla legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (e) **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*");
- (f) **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto, introdotto dall'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 recante "*Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366*", come modificato dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 e, da ultimo, dalla legge 6 novembre 2012, n. 190).
- (g) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del Decreto, introdotti dall'art. 3 della legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno*");
- (h) **Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006, recante "*Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile*");
- (i) **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dall'art. 5 della legge n. 228 dell'11 agosto 2003 recante "*Misure contro la tratta di persone*", come da ultimo modificato dalla legge 6 febbraio 2006, n. 38);
- (j) **Abusi di mercato** (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge n. 62 del 18 aprile 2005 recante "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004*");
- (k) **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007

n. 123, recante *"Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia"* e successivamente modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*);

- (l) **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies del Decreto, introdotto dall'art. 63, comma 3 del D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante *"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"*)<sup>2</sup>;
- (m) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del Decreto, introdotto dall'art. 15, comma 7, lettera c) della legge 23 luglio 2009, n. 99, recante *"Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia"*);
- (n) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del Decreto, introdotto dall'art. 4, comma 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116 recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"*, come successivamente sostituito dall'articolo 2 del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121);
- (o) **Reati ambientali** (art. 25-undecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 2, del decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121 recante *"Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni"*);
- (p) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies, introdotto dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 recante *"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*);
- (q) **Reati transnazionali** (art. 10 della legge n. 146 del 16 marzo 2006 recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni*

---

<sup>2</sup> L'art. 64 del D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 ha abrogato i commi 5 e 6 dell'art. 10 della L. 16 marzo 2006, n. 146, che aveva introdotto nel novero dei Reati transnazionali, il riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

*Unite contro il crimine transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001*"<sup>3</sup>.

- (ii) A seguito delle interviste e delle analisi svolte è stato ritenuto che le seguenti fattispecie di reato non siano applicabili alla Società:
- (a) **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-quater del Decreto, introdotti dall'art. 3 della legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"*);
  - (b) **Pratiche di mutilazione di organi genitali femminili** (art. 25-quater.1 del Decreto, introdotto dall'art. 8 della legge n. 7 del 9 gennaio 2006, recante *"Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile"*);
  - (c) **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del Decreto, introdotto dall'art. 5 della legge n. 228 dell'11 agosto 2003 recante *"Misure contro la tratta di persone"*);
  - (d) **Abusi di mercato** (art. 25-sexies del Decreto, introdotto dall'art. 9 della legge n. 62 del 18 aprile 2005 recante *"Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004"*).
- (iii) In considerazione dell'attività tipica svolta da Rigoni di Asiago S.r.l. (di seguito, **"Rigoni"** o la **"Società"**), come risultante dall'analisi condotta per la predisposizione del presente Modello (come di seguito definito) di cui al successivo paragrafo 2.4, i Reati rilevanti per la Società sono i seguenti (con indicazione delle fattispecie applicabili per ciascuna categoria):
- (a) **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto), se commessi in danno dello Stato o di altro ente pubblico:
    - malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
    - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
    - concussione (art. 317 c.p.);
    - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.; art. 321 c.p.);

---

<sup>3</sup> L'art. 3 della Legge 146/2006 definisce come *"reato transnazionale"* quel reato in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e per il quale sia prevista la sanzione della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, nonché, quanto al requisito della territorialità, il reato: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.; art. 321 c.p.) e circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.; art. 321 c.p.);
  - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.; art. 321 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.; art. 321 c.p.);
  - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
  - peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
  - truffa aggravata in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
  - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
  - frode informatica (art. 640-*ter* c.p.).
- (b) **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis* del Decreto):
- documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- (c) **Reati di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* del Decreto):
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- (d) **Reati di Falsità in Marchi e Brevetti**(art. 25-*bis* del Decreto):
- 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.) .
- (e) **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.) .
- (f) **Reati Societari** (art. 25-*ter* del Decreto):
- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
  - false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
  - falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)<sup>5</sup>;
  - impedito controllo (art. 2625 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.);
  - formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
  - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
  - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- (a) **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-*septies* del Decreto):
- omicidio colposo (art. 589, comma 2, c.p.);
  - lesioni personali colpose (art. 590, comma 3, c.p.).
- (b) **Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (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.).
- (c) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del Decreto):
- delitti di violazione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma,

---

<sup>5</sup> Abrogato dall'articolo 37, comma 34, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39.

171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies e 174-quinquies della legge 22 aprile 1941, n. 633).

- (d) **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.).
- (e) **Reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto):
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.);
  - violazione di norme in materia ambientale (art. 137 D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152) che richiama le fattispecie di reato di scarichi sul suolo (art. 103 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152), scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 104 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152), scarichi in reti fognarie (art. 107 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152) e scarichi di sostanze pericolose (art. 108 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152) che richiama, *inter alia*, le fattispecie relative all'autorizzazione dei nuovi impianti di smaltimento e di recupero dei rifiuti (art. 208), l'iscrizione nell'albo nazionale gestori ambientali (art. 212), l'auto smaltimento (art. 215), le operazioni di recupero (art. 216), il divieto di abbandono e deposito incontrollato (art. 192) ed il divieto di miscelazione di rifiuti pericolosi (art. 187);
  - violazione degli obblighi in materia di bonifica dei siti (art. 257 del D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - predisposizione e uso di un certificato di analisi contenente false indicazioni (art. 258, comma 4, seconda parte);
  - traffico illecito di rifiuti (art. 259 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
  - violazione della disciplina del SISTRI (art. 260 bis, commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, Codice dell'Ambiente);
  - superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5, Codice dell'Ambiente);
  - cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dell'ozono stratosferico (art. 3 legge del 28 dicembre 1993, n. 549);
- (f) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies*):

- lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato - impiego di cittadini stranieri privi del permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno sia scaduto, senza richiesta di rinnovo, o sia stato revocato o annullato (art. 22, comma 12-*bis* del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- (g) **Reati transnazionali** (art. 10 della legge n. 146 del 16 marzo 2006):
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.).

### **I criteri di imputazione della responsabilità dell'Ente**

Nel caso di commissione di uno dei Reati, l'Ente può essere considerato responsabile in presenza di determinate condizioni, qualificabili quali "criteri di imputazione dell'Ente". I criteri per l'attribuzione della responsabilità all'Ente sono "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è che il Reato sia stato commesso da parte di un *soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato*.

L'Ente è, infatti, considerato responsabile se, sussistendo gli altri presupposti di seguito elencati, il Reato viene commesso da:

- (i) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi (c.d. soggetti in posizione "apicale", di seguito, i "**Soggetti Apicali**")<sup>6</sup>;
- (ii) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto i) (c.d. soggetti in posizione "subordinata", di seguito, i "**Soggetti Subordinati**")<sup>7</sup>.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il Reato deve essere commesso *nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*.

L'interesse dell'Ente sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito; attiene alla sfera volitiva dell'agente e si valuta con riferimento alla condotta.

Il vantaggio sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura; si caratterizza come complesso di benefici tratti dal Reato che può valutarsi successivamente alla sua commissione.

L'interesse e il vantaggio dell'Ente sono due criteri alternativi, e perché sussista la responsabilità dell'Ente è sufficiente che ricorra almeno uno dei due. La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura

---

<sup>6</sup> Appartengono a questa categoria anche i soggetti delegati ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Ente o di sue sedi distaccate quali, quindi, direttori generali e direttori di stabilimento.

<sup>7</sup> Sono Soggetti Subordinati, tipicamente, non solo i lavoratori dipendenti così come individuati dagli articoli 2094 e 2095 c.c., ma anche soggetti non appartenenti all'Ente, ai quali sia affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e la sorveglianza dei Soggetti Apicali. Rientrano quindi nella definizione dei Soggetti Subordinati anche i collaboratori, i promotori, gli agenti ed i consulenti, i quali, sulla base di un mandato che li lega all'Ente, compiono attività nel suo interesse.

economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il Reato intenda favorire anche indirettamente l'interesse dell'Ente.

Con riferimento ai reati colposi, quali l'omicidio o le lesioni personali gravi e gravissime commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ex art. 25-*septies* del Decreto) e taluni reati ambientali di natura contravvenzionale (ex art. 25-*undecies* del Decreto), l'interesse e/o il vantaggio dell'Ente non andranno riferiti all'evento (quale, a titolo di esempio, la morte del lavoratore), ma alla condotta causativa di tale evento, inosservante delle norme cautelari. Pertanto, l'interesse e/o il vantaggio potranno ravvisarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

L'Ente non risponde invece se il reato è stato commesso indipendentemente dal, o contro, il suo interesse, oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano i criteri di imputazione soggettiva della responsabilità dell'Ente, i quali variano a seconda che a realizzare il Reato sia un Soggetto Apicale o un Soggetto Subordinato.

Nel caso di Reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità dell'Ente, qualora lo stesso dimostri che:

- l'organo dirigente dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a (di seguito, il "**Modello**") prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito, l' "**OdV**" o "**Organismo di Vigilanza**");
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le misure previste dal Modello.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa; l'esenzione dell'Ente dipende quindi dalla prova da parte dell'Ente medesimo dell'adozione ed efficace attuazione di un Modello di prevenzione dei Reati e della istituzione dell'OdV.

Nel caso invece di Reati commessi da un Soggetto Subordinato, l'articolo 7 del Decreto prevede che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il Reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza che si considera esclusa se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati.

Inoltre, con specifico riferimento alla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'art. 30 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, stabilisce che il Modello idoneo ad avere efficacia

esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al Decreto, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in precedenza elencate. Il Modello deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, una valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Il Modello deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, il suddetto art. 30 stabilisce che, in sede di prima applicazione, i Modelli elaborati in accordo con:

- le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, ovvero
- il *British Standard OHSAS 18001:2007*

si presumono conformi ai requisiti più sopra enunciati per le parti corrispondenti.

### **1.3 I reati commessi all'estero**

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati commessi all'estero a condizione che:

- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un Reato commesso all'estero;
- il Reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

#### **1.4 Le sanzioni**

Qualora venga accertata la responsabilità dell'Ente, troveranno applicazione le sanzioni di cui agli artt. 9 e ss. del Decreto e precisamente:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

Sarà compito del Giudice penale competente, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne l'*an* e il *quantum*.

L'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo; in tale ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotti da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto).

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

##### **(a) Le sanzioni pecuniarie**

Le sanzioni pecuniarie sono sempre applicate nei casi in cui è riconosciuta la responsabilità dell'Ente (artt. 10, 11 e 12 del Decreto).

In particolare, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000. L'importo di ciascuna quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37<sup>8</sup>. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Il Giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria applicabile, determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Al fine di rendere efficace la sanzione, l'importo della quota, inoltre, è determinato dal Giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

La sanzione pecuniaria è ridotta: (i) della metà, quando a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha

---

<sup>8</sup> Tuttavia, in relazione alle singole fattispecie di Reato, le quote applicate per la determinazione della sanzione pecuniaria risultano differenziate per alcuni reati (quali, ad esempio, i reati di abuso di mercato) rispetto a quelle indicate all'art. 10 del Decreto.

ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo e b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; (ii) da un terzo alla metà, se l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha a) integralmente risarcito il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è adoperato a tal fine, o b) è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; (iii) dalla metà a due terzi, ove concorrano entrambe le condizioni di cui alle lettere a) e b) del punto (ii) che precede.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie unicamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in questo caso, la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività: tale sanzione si applica soltanto quando le altre sanzioni risultano inadeguate alla fattispecie e comporta la sospensione o la revoca delle licenze o concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio. Il divieto può essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinati settori dell'amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

I Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni interdittive sono quelli previsti agli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-septies, 25-octies, 25-novies e 25-undecies del Decreto ed i reati transnazionali di cui alla legge n. 146/2006.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia una volta che ne sia accertata la colpevolezza, sia in via cautelare, quando sussistano:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da Reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale competente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 14 del Decreto.

Le sanzioni interdittive hanno una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo due anni.

(c) La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del Reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

Il giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata ai sensi dell'art. 36 c.p., nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

## **1.5 Le vicende modificative dell'Ente**

Il Decreto regola l'incidenza delle vicende modificative dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato.

Il Decreto ha tentato di contemperare l'esigenza di evitare che le predette operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, con quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, che possono costituire un limite ad interventi di riorganizzazione degli Enti privi di intenti elusivi.



Si è pertanto adottato, come criterio generale, quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente conformemente ai principi del codice civile in relazione alla responsabilità dell'Ente oggetto di modificazione per i debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In caso di:

- trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato;
- cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

#### **1.6 Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello**

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a definire alcuni principi di ordine generale prevedendo che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – i Modelli debbano avere le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

Inoltre, il Decreto prevede che:

- il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e ad individuare tempestivamente situazioni di rischio, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione;
- l'efficace attuazione del Modello richiede a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività, b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Da un punto di vista formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per gli Enti ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente. Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

Il Modello costituisce quindi il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

### **1.7 Le Linee Guida elaborate dalle associazioni di categoria**

Ai sensi dell'articolo 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da Associazioni di categoria rappresentative degli Enti.

Nel marzo 2002, Confindustria ha emanato le *Linee Guida per la costruzione dei Modelli* (di seguito, le "**Linee Guida**") le quali forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come costruire un modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati ed a fungere, quindi, da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni previste dal Decreto.

Le Linee Guida sono state aggiornate e definitivamente approvate dal Ministero nel giugno 2004 e successivamente aggiornate nel marzo 2008 e nel marzo 2014.

Il presente Modello è stato redatto tenendo conto anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida.

## **2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI RIGONI**

### **2.1 Breve storia della Società**

Dalla nascita e fino al 1978 l'impegno della famiglia Rigoni fu concentrato esclusivamente sull'allevamento delle api nell'Altopiano di Asiago. A partire dal 1979, con l'insediamento della terza generazione dei Rigoni, iniziò l'attività di trasformazione e commercializzazione di altri tipi di miele, oltre a quelli di propria produzione. In breve tempo, l'attività di trasformazione assunse la preminenza rispetto a quella produttiva. In questo contesto, i Rigoni furono i primi ad introdurre nel mercato italiano il miele monoflora. Parallelamente, iniziarono altre produzioni: in particolare confetture al miele e integratori a base di prodotti apistici. Anche la commercializzazione venne rivista, lasciando i negozi specializzati in favore della grande distribuzione.

Il 1997 è una data importante per la Società, che vede la storica Apicoltura Rigoni Snc diventare la Rigoni di Asiago S.p.A., adeguandosi alla crescita costante. Nello stesso periodo nasce anche la Rigoni Usa Inc. che distribuisce sul mercato statunitense la gamma completa dei prodotti. Nel 1999 entrano nella compagine societaria due nuovi partner, la società pubblica Sviluppo Italia (12,3%) e la finanziaria regionale Veneto Sviluppo (29,8%) mentre i fratelli Rigoni mantengono la maggioranza delle quote azionarie.

Con l'apporto del nuovo capitale, la Società conosce uno sviluppo straordinario e diventa *leader* del biologico in Italia. La ricerca costante della qualità e l'inflessibile etica imprenditoriale premiano l'azienda e il suo lavoro, largamente apprezzato dai consumatori, e portano alla nascita di nuovi prodotti, sempre fedeli alla filosofia aziendale del naturale. Nel 2005 i fratelli Rigoni riacquistano le quote societarie di Sviluppo Italia e Veneto Sviluppo tornando ad avere il pacchetto completo delle azioni di Rigoni.

Il mese di giugno del 2006 segna un'altra data fondamentale per Rigoni, ma anche per il mercato italiano del biologico in generale. "*Fiordifrutta*" conquista la prima posizione nella classifica italiana delle confetture più vendute. Il 2008, infine, segna un'altra svolta aziendale: con "*Fruttosa*", la Società commercializza un *dessert* di frutta, che non ha uguali sul mercato registrando risultati ben più soddisfacenti degli altri produttori nei mercati del settore.

Nel novembre 2011 Rigoni di Asiago conferisce l'attività operativa nella nuova società Rigoni di Asiago S.r.l. Nel febbraio 2012, infine, entra nel capitale sociale della Società il Fondo Italiano di Investimento, con lo scopo di incentivare la crescita della Società, la cui maggioranza societaria resta nella mani della famiglia Rigoni (quali soci della società Monte Miela S.r.l., quotista di maggioranza della Società), con l'obiettivo di rafforzare la Società e di sostenere gli ingenti investimenti previsti.

### **2.2 Obiettivi perseguiti dalla Società con l'adozione del Modello**

La Società ha impostato la propria attività su criteri di eticità che coinvolgono i metodi di produzione, ma anche la gestione interna dell'azienda e il suo proporsi all'esterno verso i fornitori ed i consumatori, anche mediante:

- corsi di formazione per il personale dentro e fuori dell'azienda e relativi aggiornamenti;

- progetti di miglioramento delle condizioni di lavoro mediante un’analisi delle condizioni ambientali con l’impegno nell’effettuare i necessari investimenti per la salvaguardia dell’ambiente, i mezzi di protezione individuale e le metodologie di lavoro, in linea con l’evolversi delle tecnologie e dei prodotti.
- rispetto e valorizzazione di ogni singolo lavoratore in ogni sua mansione, garantendo un’etica nel lavoro e contrastando ogni forma di discriminazione;
- flessibilità nell’organizzazione e nella gestione degli orari lavorativi per venire incontro alle esigenze dei singoli lavoratori;
- l’ottenimento di importanti certificazioni sulla qualità e sulla sicurezza alimentare quali ISO 9001, IFS *Food*, BRC *Food*, *Kosher*.

Nell’ottica di cui sopra, la Società, che ha da sempre improntato la propria attività ai valori di trasparenza, integrità, correttezza e lealtà, ha ritenuto opportuno sintetizzare e formalizzare nel Modello il proprio sistema di controllo nonché, ove risultato utile e/o necessario, all’esito delle attività di cui *infra*, ulteriormente migliorare il proprio complesso sistema di controllo e *governance*.

A tal fine, anche nell’ottica di completamento del sistema di regole, principi, procedure e controlli già dalla stessa attuato ai fini dell’adeguamento alle esigenze ed ai migliori *standards* del settore, la Società ha manifestato il proprio interesse a procedere ad un esame approfondito della propria organizzazione aziendale alla luce delle disposizioni del Decreto, attraverso un progetto mirato ad adottare un Modello e ad implementare le eventuali modifiche alle procedure interne già esistenti, ovvero ad adottare nuove procedure di controllo e istruzioni operative, definite all’esito dell’attività di analisi del sistema dei controlli esistenti.

All’esito di tale progetto di adeguamento e aggiornamento, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato (i) l’adozione del presente Modello e (ii) la nomina di un Organismo di Vigilanza avente il compito di vigilare sul funzionamento, sull’efficacia e sull’osservanza dello stesso, nonché di curarne l’aggiornamento. La Società ha altresì approvato un proprio codice etico (di seguito, “**Codice Etico**”), che costituisce parte integrante del presente Modello.

Con l’adozione del presente Modello, la Società ha voluto ulteriormente migliorare il sistema di regole, principi e procedure in essere al proprio interno per fornire a tutti coloro che operano all’interno della propria struttura aziendale, o che a vario titolo entrano in contatto con essa, uno strumento volto ad assicurare che i comportamenti dei Destinatari (come di seguito definiti) siano improntati alla correttezza, in linea con il Modello stesso, i principi etici e di comportamento della Società contenuti nel Codice Etico nonché con le procedure organizzative e di controllo adottate dalla Società per prevenire il rischio di commissione dei Reati, come meglio identificati nel precedente paragrafo 1.2.

### **2.3 Funzione e natura del Modello - Destinatari del Modello**

Il Modello si pone come obiettivo principale quello di configurare un sistema di principi e procedure organizzative e di controllo, idoneo a prevenire la commissione dei Reati. Il

Modello si integra con il sistema dei controlli e di *corporate governance* già in essere all'interno della Società e si inserisce nel processo di diffusione di una cultura di impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza e alla legalità.

Il Modello adottato si prefigge, inoltre, di porre tutti i Destinatari (come di seguito definiti) nella condizione di acquisire la sensibilità necessaria per percepire e riconoscere le situazioni che potrebbero condurli a commettere Reati nell'esercizio delle proprie funzioni e mansioni.

La Società, mediante l'adozione del Modello, intende quindi promuovere e favorire, e, ove possibile, ulteriormente migliorare:

- la diffusione di una cultura di impresa improntata alla legalità e al controllo;
- la diffusione nei Destinatari (come di seguito definiti) della consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, in un illecito passibile di sanzioni sia a carico dell'autore della violazione sia a carico della Società. Fermo restando che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e alle disposizioni del Codice Etico, alle quali la Società intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;
- l'efficiente ed equilibrata organizzazione dell'impresa, con particolare riguardo alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza, alla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché alla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- le misure idonee a eliminare tempestivamente eventuali situazioni di rischio di commissione dei Reati;
- l'adeguata informazione dei Destinatari (come di seguito definiti) circa le attività che comportano il rischio di realizzazione dei Reati;
- l'adeguata informazione dei Terzi Destinatari (come di seguito definiti) circa il sistema di controlli adottato dalla Società.

I soggetti destinatari del presente Modello sono:

- (a) i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società (di seguito, il "**Consiglio di Amministrazione**"), i liquidatori, in caso di liquidazione della Società, e coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- (b) i componenti del Collegio Sindacale;
- (c) il soggetto incaricato della revisione legale dei conti della Società (i soggetti di cui ai punti (a), (b) e (c) di seguito, collettivamente, gli "**Organi Sociali**");

- (d) i membri dell'Organismo di Vigilanza;
- (e) i dirigenti;
- (f) gli altri dipendenti della Società, anche in regime di distacco all'estero (i soggetti di cui ai punti (d) ed (e) di seguito, collettivamente, i "**Dipendenti**"); nonché
- (g) tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato o che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente (stabilmente o temporaneamente), per conto della stessa (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, collaboratori a qualsiasi titolo, procuratori, agenti, consulenti, fornitori, partner commerciali ecc.) (di seguito, collettivamente, i "**Terzi Destinatari**"),

(tutti i soggetti sopra menzionati, di seguito, collettivamente, i "**Destinatari**").

Il Modello costituisce regolamento interno della Società, che vincola tutti i Destinatari a qualunque livello dell'organizzazione aziendale essi operino. In particolare, l'osservanza delle disposizioni del Modello è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti c.c.

I Destinatari hanno inoltre l'obbligo di:

- a) astenersi da comportamenti contrari alle disposizioni del Modello ed alle norme di legge applicabili;
- b) rivolgersi ai propri superiori ovvero all'OdV per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Modello e/o delle leggi applicabili;
- c) riferire all'OdV qualsiasi violazione, anche solo potenziale, del Modello con le modalità descritte nel successivo paragrafo 9.5.1;
- d) collaborare con l'OdV e con i Responsabili Interni, come indicato nelle Parti Speciali del Modello, per i fini di cui al successivo paragrafo 9.3, nonché in caso di eventuali indagini effettuate dalla Società, dall'OdV o da autorità pubbliche in relazione a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

## **2.4 La costruzione del Modello**

Al fine di dotarsi del presente Modello, la Società ha costituito un gruppo di lavoro, composto da risorse aziendali e da consulenti esterni con provata esperienza nel settore (di seguito, il "**Gruppo di Lavoro**"), affinché venissero svolte le attività propedeutiche alla predisposizione del Modello (i.e. *risk mapping* e *risk self assessment*).

Nella costruzione del Modello, il Gruppo di Lavoro ha tenuto conto delle Linee Guida di Confindustria, delle indicazioni dottrinali e giurisprudenziali, nonché della *best practice*.

Il Gruppo di Lavoro ha innanzitutto definito ed organizzato le modalità di svolgimento del progetto al fine di garantire il corretto avvio e l'efficace svolgimento dello stesso ed ha successivamente coinvolto le diverse funzioni aziendali in un processo di *risk self assessment* delle attività aziendali propedeutico alla redazione del Modello. Contestualmente alla conduzione del *risk self assessment*, è stato svolto, congiuntamente

alle funzioni aziendali coinvolte nel progetto, una analisi del sistema di controllo interno per la prevenzione dei Reati esistente nei processi, sotto-processi od attività aziendali a rischio di Reato (mappatura dei controlli) e dei relativi responsabili (la c.d. *as is analysis*) e successiva identificazione delle integrazioni necessarie al sistema di controllo interno nei processi, sotto-processi od attività aziendali a rischio di reato (la c.d. *gap analysis*).

Pertanto, l'intero processo che ha portato alla redazione del presente Modello è consistito nelle seguenti fasi:

- **Fase 1 - Start up & Project Management:**
  - organizzazione di progetto, congiuntamente alla Società, con riferimento alle funzioni aziendali da coinvolgere e/o da costituire (e.g. gruppo di lavoro interno alla Società), alla tempistica, alle modalità di raccolta dei dati e delle informazioni, di monitoraggio dell'avanzamento e presentazione del progetto agli enti interni alla Società;
  - raccolta ed analisi preliminare della documentazione relativa alla Società al fine di indentificare: i) la struttura organizzativa della Società; ii) il quadro normativo e regolamentare di riferimento per le attività svolte; iii) tipologia di relazioni e di attività (es. commerciale, finanziaria, di controllo regolamentare, di rappresentanza, di contrattazione collettiva, etc.) con particolare riferimento a quelle intrattenute con pubbliche amministrazioni italiane, straniere o sovranazionali; iv) organigramma della Società con l'identificazione delle funzioni, dei principali processi svolti e dei soggetti preposti alle funzioni apicali; v) il quadro normativo e procedurale interno, con riferimento ai principi di controllo interno adottati, ai criteri di delega di funzioni, alle disposizioni organizzative in essere; vi) ordini di servizio, comunicazioni interne, schemi organizzativi, contratti, accordi ed ogni altra evidenza documentale utile alla migliore comprensione delle attività svolte e del sistema organizzativo aziendale; vii) analisi diagnostica di eventuali casi di irregolarità presunte avvenuti in passato (*incident analysis*).
- **Fase 2 - Risk Self Assessment**
  - realizzazione di incontri con i responsabili delle varie funzioni aziendali con riferimento ad obiettivi, rischi di irregolarità e controlli chiave presenti nelle più rilevanti attività e processi/funzioni svolti, con particolare riferimento a quelli con pubbliche amministrazioni nonché le caratteristiche generali dell'organizzazione aziendale;
  - sulla base della attività che precedono, validazione e adattamento di questionari strutturati di autovalutazione dei rischi e dei controlli per ciascuna Attività Sensibile e compilazione degli stessi da parte dei soggetti aziendali coinvolti nella gestione di attività/processi potenzialmente a rischio di commissione di uno dei reati previsti dal

Decreto. Attraverso l'elaborazione delle risposte fornite dai diversi interlocutori aziendali, i suddetti questionari hanno permesso di:

- identificare e/o confermare le attività aziendali rispetto alle quali è stato ritenuto astrattamente sussistente e rilevante, alla luce dei risultati della mappatura, il rischio di commissione dei Reati. Al riguardo, sono state individuate, nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale della Società, le specifiche attività che possono comportare la commissione dei Reati (di seguito, le “**Attività Sensibili**”) e, con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, le attività della Società nello svolgimento delle quali, pur in assenza di rapporti diretti con la Pubblica Amministrazione, viene supportata e/o agevolata la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito, le “**Attività Strumentali**”, che nella seguente trattazione, saranno ricomprese nella definizione di “*Attività Sensibili*”);
  - rilevare lo stato dei controlli e delle procedure amministrative e di gestione che siano idonei ed efficaci alla prevenzione delle irregolarità;
  - identificare e/o confermare le modifiche organizzative necessarie ed opportune ai fini del Decreto, per una più efficace tutela rispetto ai rischi rilevati.
- **Fase 3 – Gap Analysis**
    - analisi della struttura organizzativa e procedurale adottata dalla Società al fine di verificare il livello di regolamentazione interna posto a presidio delle Attività Sensibili individuate nel corso del *risk self assessment*. Anche attraverso l'utilizzo delle informazioni raccolte con i questionari di autovalutazione di cui sopra, è stato pertanto analizzato il sistema di *reporting*, il sistema di deleghe e procure e, più in generale, il sistema procedurale adottato dalla Società;
    - identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché dei piani di azione per l'implementazione dei principi di controllo, così da creare un sistema di *governance* volto a prevenire la commissione dei Reati;
  - **Fase 4 – Redazione del Modello:**
    - a seguito dei risultati del *risk self assessment* e della *gap analysis*, ricognizione dello *status quo* aziendale, anche al fine di individuare la migliore composizione dell'OdV, i principi da inserire nel Codice Etico e la modulazione del Sistema Disciplinare;
    - sulla base dell'analisi degli *output* di fase delle attività svolte dal Gruppo di Lavoro, redazione del Modello, completo di Codice Etico e Sistema Disciplinare, da sottoporre al Consiglio di



Amministrazione della Società per le relative verifica ed approvazione.

## 2.5 La struttura del Modello

Il Modello si compone di una Parte Generale e di singole Parti Speciali, predisposte per le diverse tipologie di Reati astrattamente applicabili alla Società, come meglio indicati al precedente paragrafo 1.2 (iii).

Nella Parte Generale, oltre alla descrizione dei contenuti e della *ratio* del Decreto, delle modalità con cui è stato costruito il Modello, delle modalità di nomina e revoca dell'OdV, e dei poteri e doveri dell'OdV, sono descritti i seguenti protocolli che compongono il Modello (di seguito, i "**Protocolli**"):

- il sistema organizzativo;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- le procedure aziendali e le istruzioni operative;
- il sistema di controllo di gestione;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- il sistema di vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- il sistema di gestione ambientale;
- la comunicazione ed il coinvolgimento dei Dipendenti in relazione al Modello e la loro formazione ed addestramento in relazione al Modello e, in particolare, in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Ciascuna Parte Speciale costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello, è volta a: (i) documentare l'analisi dei rischi potenziali, in considerazione dell'attività svolta dalla Società; (ii) descrivere le diverse componenti del sistema di controllo preventivo apprestato dalla Società con riferimento a ciascun processo a rischio. Le Parti Speciali del Modello sono le seguenti: (*omissis*)

In ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- (i) la descrizione dei Reati applicabili ai sensi del Decreto con esemplificazione delle possibili modalità attuative;
- (ii) l'identificazione delle Attività Sensibili e della Attività Strumentali (ove applicabili) per ciascuna categoria di Reato e delle funzioni aziendali coinvolte;
- (iii) i principi generali di comportamento al fine di prevenire il verificarsi dei relativi Reati;
- (iv) i principali protocolli di prevenzione in relazione alle operazioni che concernono le Attività Sensibili.

## 2.6 Modifiche ed integrazioni del Modello

L'integrazione e/o la modifica del presente Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, anche tenendo conto delle eventuali indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, provvederà ad aggiornare il Modello qualora intervengano:

- mutamenti significativi nel quadro normativo di riferimento, nell'organizzazione o nell'attività della Società, anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, in particolare, ove abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza del Modello ai fini della prevenzione dei Reati;

e in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti e/o motivi che rendono necessario modificare o aggiornare il Modello, affinché il Consiglio di Amministrazione adotti le delibere di sua competenza.

L'attuazione dei principi e delle prescrizioni contenute nel Modello è inoltre di competenza di tutti i Destinatari e, in particolare, dei dirigenti e/o dei responsabili delle funzioni aziendali.

Le modifiche delle procedure aziendali e delle istruzioni operative necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle funzioni aziendali interessate, sotto la supervisione della funzione Assicurazione Qualità – Responsabile Sistema Gestione Integrata (RSGI).

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato sull'aggiornamento e l'implementazione delle nuove procedure e istruzioni operative.

### **3 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO E IL MODELLO DI GOVERNANCE DI RIGONI**

#### **3.1 Il sistema organizzativo della Società**

*(omissis)*

#### **3.2. Il modello di governance della Società**

*(omissis)*

#### **3.3. Il sistema di controllo della gestione**

*(omissis)*

### **4 I POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA**

#### **4.1 Principi generali**

Il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con il principio di segregazione, i regolamenti aziendali, con le altre disposizioni interne e con le

responsabilità organizzative e gestionali definite nonché prevedendo una coerente indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società.

La Società ha, inoltre, istituito un idoneo flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV ed il Collegio Sindacale, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti (v. *infra*).

#### **4.2 La struttura del sistema dei poteri autorizzativi e di firma**

Le procure della Società sono formalizzate attraverso delibere del Consiglio di Amministrazione e atti notarili e comunicate al relativo destinatario. Le procure vengono poi depositate presso il Registro Imprese competente.

Salvo gli ulteriori requisiti richiesti dalle fonti normative che regolano la materia oggetto delle deleghe e procure, normalmente ciascuna procura indica:

- (a) il soggetto delegante e la fonte del suo potere di delega o procura;
- (b) il soggetto delegato, con riferimento alle competenze richieste e alla funzione ad esso attribuita;
- (c) l'oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono funzionali e/o correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- (d) l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;
- (e) i limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli.

Ove necessario e/o opportuno è prevista l'espressa accettazione della delega (come a mero titolo esemplificativo, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori).

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato dal Consiglio di Amministrazione della Società, alla luce delle modifiche normative nonché in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione della Società.

## **5 PROCEDURE E ISTRUZIONI OPERATIVE**

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo e nel rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico, la Società è dotata di un insieme di procedure scritte e di istruzioni operative inserite e gestite attraverso il sistema di qualità, integrato per gli aspetti relativi ad ambiente, sicurezza, etica (le "Procedure").

Le Procedure mirano da un lato a regolare i comportamenti nelle varie attività operative, e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, di correttezza delle operazioni per garantire l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività della Società.

In generale, nella predisposizione delle Procedure, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate.

Le Procedure vengono diffuse attraverso la funzione Responsabile sistema qualità mediante specifica attività di comunicazione e vengono messe a disposizione di tutti i relativi destinatari tramite pubblicazione nell'*intranet* aziendale e in formato cartaceo presso la sede della Società. La relativa formazione viene erogata dal responsabile della funzione interessata.

Tutti i Dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza delle Procedure e di rispettarle nell'esercizio dei compiti loro assegnati.

## **6 CODICE ETICO**

Il Codice Etico descrive i principi etici e le norme di comportamento in cui la Società si riconosce, alle quali attribuisce valore etico, ed ai quali chi lavora alle dipendenze della Società o con essa collabori o, a qualsiasi titolo intrattenga relazioni con la Società stessa, deve conformarsi.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche della Società nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità cui la Società intende conformarsi nella conduzione dell'attività sociale.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, che ne costituisce parte integrante.

Il Codice Etico è applicabile anche alle attività svolte dalla Società all'estero.

Il Codice Etico si compone di quattro parti, a loro volta suddivise in articoli:

- (i) la prima parte contiene le disposizioni generali del Codice Etico, ed, in particolare, le finalità ed i soggetti destinatari del Codice Etico, le modalità di diffusione del Codice Etico tra i soggetti destinatari e gli obblighi generali di quest'ultimi;
- (ii) la seconda parte contiene i principi etici cui la Società si ispira nello svolgimento dell'attività sociale;
- (iv) la terza parte contiene le norme di comportamento per le varie tipologie di soggetti destinatari del Codice Etico;

(v) la quarta parte contiene le modalità di attuazione del Codice Etico.

Le violazioni delle prescrizioni del Codice Etico dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto nel Codice Etico.

## **7 SISTEMA DISCIPLINARE**

Il Decreto prevede l'adozione di un sistema disciplinare (di seguito, il “**Sistema Disciplinare**”) idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello. La predisposizione di un adeguato Sistema Disciplinare, nel caso di Violazioni (come *infra* definite), costituisce una condizione essenziale per assicurare l'effettività ed efficacia del Modello.

Il Sistema Disciplinare opera nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse quelle della contrattazione collettiva, ha natura interna alla Società e non sostituisce, ma è complementare rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (quali a titolo esemplificativo, penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto. Per quanto non espressamente previsto nel Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento ed, in particolare, le previsioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali applicabili.

L'applicazione delle sanzioni, inoltre, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta indicate nel Modello e nel Codice Etico sono state assunte dalla Società indipendentemente dalla tipologia di illecito che le Violazioni possono determinare.

Il Sistema Disciplinare, oltre ad essere pubblicato nella *intranet* aziendale, è affisso nella bacheca aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei Destinatari e dei Terzi Destinatari.

## **8 SISTEMI DI CONTROLLO**

### **8.1 SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

La salute e la sicurezza dei lavoratori e la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre sono obiettivi primari della Società, come anche previsto nel Codice Etico. Per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, la Società ha predisposto un adeguato sistema di controllo fondato sulla conoscenza – anche attraverso appositi e periodici corsi – dei rischi presenti in azienda, della prevenzione e del monitoraggio.

In particolare, la Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. Obiettivo della Società è proteggere le proprie risorse umane ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della

Società, ma anche con i fornitori, le imprese, i partner ed i clienti coinvolti nella propria attività. A tal fine, una struttura interna attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento dei pericoli, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Conformemente al D. Lgs. 81/2008, le misure generali minime di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sono le seguenti:

- valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmazione della prevenzione complessivamente intesa come tutela delle condizioni di lavoro e dell'ambiente;
- eliminazione o riduzione dei rischi;
- preferenza per ciò che non è pericoloso;
- limitazione del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- utilizzo limitato di agenti chimici, fisici o biologici;
- priorità delle misure di prevenzione collettiva;
- adeguato utilizzo e verifica delle misure di prevenzione individuale;
- controllo sanitario;
- informazione e formazione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, in considerazione dei rispettivi ruoli nel sistema di sicurezza;
- partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- adeguatezza ed esaustività delle informazioni ai lavoratori;
- regolare manutenzione delle attrezzature, degli ambienti e degli impianti;
- predisposizione delle misure di sicurezza e di emergenza.

Le procedure aziendali sono state predisposte in conformità alla vigente normativa relativa alla sicurezza e salute sul lavoro.

## **8.2 SISTEMA DI CONTROLLO SULL'AMBIENTE**

L'ambiente costituisce un bene di primaria importanza per l'individuo e la collettività la cui tutela, conservazione e gestione razionale rappresentano valori fondamentali che da sempre hanno ispirato l'attività della Società, come anche previsto nel Codice Etico.

La Società, consapevole del rilievo che rivestono le tematiche ambientali anche per i loro effetti sulla salute umana, ha ritenuto indispensabile, indipendentemente dalla normativa di cui al Decreto, adottare procedure interne efficaci dirette a disciplinare i processi e le aree aziendali maggiormente sensibili a tali tematiche.

A tal fine, attraverso un adeguato sistema di gestione ambientale (SGA) , la Società garantisce il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia ambientale, con particolare riferimento al Decreto Legislativo 9 aprile 2006, n. 152. Inoltre, la Società svolge le proprie attività applicando le migliori tecnologie disponibili e promuovendo la valorizzazione delle risorse naturali e la preservazione dell'ambiente per le generazioni future.

## **9 ORGANISMO DI VIGILANZA DI RIGONI**

### **9.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza e sua composizione**

L'Organismo di Vigilanza della Società è un organismo collegiale, composto da 3 (tre) membri, preferibilmente professionisti esterni alla Società, esperti nell'ambito dei sistemi di controllo e/o nelle materie giuridiche: dovrà essere designato Presidente un professionista con specifiche e comprovate competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

In alternativa, la composizione dell'organismo potrà essere determinata come a seguire:

- (i) un professionista esterno alla Società, preferibilmente esperto nell'ambito dei sistemi di controllo ovvero esperto in materie giuridiche, con specifica competenza in materia di responsabilità amministrativa degli enti, che avrà funzioni di Presidente;
- (ii) un soggetto interno alla Società, non incaricato di funzioni operative, da scegliersi preferibilmente tra i soggetti esperti in materia di controlli, il quale, in aggiunta alle proprie competenze professionali specifiche, apporterà all'OdV la conoscenza della realtà aziendale;
- (iii) un professionista esterno preferibilmente esperto nell'ambito dei sistemi di controllo ovvero esperto in materie giuridiche.

Il Consiglio di Amministrazione della Società delibera la nomina dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle previsioni del Decreto e del presente Modello.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la delibera di nomina dell'OdV viene comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

In conformità a quanto previsto dalle Linee Guida e dalla *best practice*, l'Organismo di Vigilanza della Società è stato selezionato sulla base dei - e quindi possiede - i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: l'OdV non è investito di compiti operativi e la sua autonomia di iniziativa e controllo è protetta da interferenze e/o condizionamenti da parte di componenti della Società mediante il riporto diretto al Consiglio di Amministrazione. Inoltre, l'autonomia dell'OdV è ulteriormente assicurata dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di una adeguata dotazione di risorse finanziarie, eventualmente incrementabile su proposta dall'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- professionalità: l'OdV possiede, nel suo complesso, comprovate competenze professionali adeguate allo svolgimento dei compiti che gli sono propri sulla base dell'esperienza risultante dai relativi curricula e degli incarichi svolti. In coerenza con le indicazioni fornite dalle Linee Guida, i membri dell'OdV sono stati scelti tra soggetti qualificati e dotati di capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale di analisi dei sistemi di controllo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, campionamento statistico; tecniche di analisi, valutazione e gestione dei rischi; analisi delle procedure; tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari, metodologie per l'individuazione di frodi), organizzazione aziendale, finanza, analisi dei sistemi di controllo, revisione nonché in ambito giuridico, e, più in particolare, penalistico, al fine di assicurare una adeguata conoscenza delle fattispecie di Reato contemplate nel Decreto. Le risorse finanziarie che verranno attribuite all'OdV verranno utilizzate dall'OdV stesso al fine di reperire all'esterno le professionalità utili o necessarie ad integrare le proprie;
- continuità di azione: per garantire l'efficace attuazione del Modello, il suo costante monitoraggio e aggiornamento anche in funzione al mutare delle condizioni aziendali, l'OdV è dotato di risorse e *budget* adeguati e può avvalersi di risorse interne e consulenti esterni. La continuità di azione è garantita mediante la conduzione costante di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione, nonché l'adozione di un regolamento interno;
- onorabilità: a ulteriore garanzia dell'autonomia e dell'indipendenza dell'OdV, i suoi componenti devono possedere specifici requisiti formali quali onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice della Società, nei medesimi termini previsti dal codice civile con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

## **9.2 Nomina dell'OdV – cause di cessazione e durata dell'incarico**

La nomina e la revoca dell'Organismo di Vigilanza sono riservate esclusivamente alla competenza del Consiglio di Amministrazione, che delibera in materia con la maggioranza qualificata dei due terzi dei componenti.



Possono essere eletti membri dell'OdV solo i soggetti che rispondono ai requisiti descritti nel precedente paragrafo 9.1.

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società nomina il Presidente dello stesso e determina il compenso spettante all'organismo, nonché le risorse finanziarie da attribuire all'OdV per l'espletamento dei propri compiti.

La durata dell'incarico dei membri dell'Organismo di Vigilanza è triennale, con decorrenza dalla data di accettazione dell'incarico da parte dei membri designati, fatto salvo il caso di prima designazione dell'Organismo: il primo organismo nominato avrà scadenza alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il progetto di bilancio del terzo esercizio sociale chiuso successivamente alla propria designazione e che procederà alla designazione del nuovo Organismo.

I membri dell'OdV sono rieleggibili.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o decadenza dalla carica di componente dell'OdV:

- (i) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o la condanna, anche non passata in giudicato, per uno dei Reati ovvero che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- (ii) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate o sottoposte al comune controllo o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- (iii) l'aver rivestito la qualifica di componente dell'organismo di vigilanza di società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, conseguenti ad omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- (iv) fatto salvo l'eventuale rapporto di lavoro subordinato, l'esistenza di un rapporto continuativo di consulenza o di una prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale tra i componenti e la Società o le società che la controllano o le società da questa controllate o sottoposte a comune controllo, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi;
- (v) la perdita dei requisiti di onorabilità.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il membro interessato è tenuto ad informare immediatamente gli altri componenti dell'OdV ed il Consiglio di Amministrazione.

I requisiti di eleggibilità e/o le ipotesi di decadenza sono estese anche ai soggetti di cui l'OdV si avvale nell'espletamento del proprio incarico, così che l'OdV, nell'espletamento dei propri compiti, non potrà avvalersi di soggetti che versino nelle condizioni di ineleggibilità e/o decadenza sopra menzionate.

In aggiunta alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono ulteriori cause di cessazione dall'incarico:

- la rinuncia, da inviarsi al Consiglio di Amministrazione e agli altri componenti dell'OdV, mediante comunicazione scritta e motivata, almeno un mese prima della data in cui la rinuncia avrà effetto;
- la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico;
- la cessazione, per qualsiasi ragione o causa, dall'incarico ricoperto nella Società per il componente interno dell'Organismo di Vigilanza.

Il membro che versi in una delle cause di ineleggibilità/decadenza di cui sopra dovrà comunicare senza indugio al Presidente dell'Organismo di Vigilanza e al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle predette cause dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'OdV e il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere tempestivamente alla sostituzione del componente cessato.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente dell'OdV, subentra a questi il membro più anziano fino alla data della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione nomina il nuovo Presidente.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza è ammessa solo in presenza di giusta causa. A titolo esemplificativo, costituisce giusta causa di revoca dell'OdV:

- il coinvolgimento in un'indagine giudiziaria avente ad oggetto uno dei Reati;
- l'accertato mancato rispetto delle previsioni del Modello;
- l'inadempimento degli obblighi afferenti all'incarico quali, a titolo meramente esemplificativo, la mancata presentazione, senza giustificato motivo, al Consiglio di Amministrazione delle relazioni dell'OdV;
- la sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento) conseguente ad omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- l'assenza non giustificata a più di due riunioni, anche non consecutive, dell'OdV;
- l'assenza, anche giustificata, a più della metà delle riunioni dell'OdV tenutesi con riferimento all'arco temporale di 12 mesi;
- la rivelazione di informazioni riservate all'esterno della Società, senza che sussista un giustificato motivo;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV o l'ostacolo all'attività dell'OdV stesso.

La delibera di revoca dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione della Società deve essere espressamente approvata dal Collegio Sindacale e deve contenere adeguata motivazione delle ragioni della revoca.

### **9.3 I compiti e i poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità al disposto dell'art. 6 del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione svolgerà un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, posto che al Consiglio compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

I compiti che, nello specifico, spettano all'Organismo di Vigilanza sono quelli di:

- (a) verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
  - verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua reale idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e l'eventuale realizzazione di tali comportamenti;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello stesso;
  - monitorare l'attività aziendale, eventualmente anche mediante incontri periodici con i soggetti interessati, effettuando verifiche periodiche ed i relativi *follow up*;
  - verificare periodicamente, con il supporto delle funzioni competenti, il sistema di nomine e di deleghe in vigore, e formulare proposte di modifica ove necessario od opportuno;
- (b) aggiornamento del Modello, ovvero:
  - curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione (o alle funzioni aziendali eventualmente competenti), se del caso, le modifiche necessarie per il suo aggiornamento, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa, dell'attività aziendale, di mutamenti strategici, organizzativi o di *business*, specialmente in relazione al progresso scientifico e tecnologico e/o di riscontrate significative violazioni del Modello;
- (c) collaborazione con la Società nell'informazione e formazione sul Modello, ovvero:
  - monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i Destinatari e, anche in sede di successivo aggiornamento in caso di integrazioni e/o modifiche del Modello

stesso, promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;

- monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
- riscontrare le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;

(d) gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:

- verificare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di *reporting* inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o Segnalazioni (come di seguito definite) ricevute e connesse al rispetto del Modello;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili verificando che venga comminata una sanzione adeguata rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, rendersi disponibile per eventuali chiarimenti.

In relazione ai reati di cui all'art. 25-septies del Decreto, fermo restando quanto precede nonché la responsabilità e i compiti dei soggetti preposti all'applicazione e alla verifica del rispetto delle norme sulla prevenzione degli infortuni e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV può eseguire verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia delle procedure interne e monitorare l'efficacia delle verifiche atte a prevenire la commissione dei Reati.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, che vengono stanziare a suo favore dal Consiglio di Amministrazione e modificate/integrate anche dietro sua proposta (*budget*);
- può avvalersi, oltre che dell'ausilio di tutte le strutture della Società, della consulenza di terzi, dotati delle competenze necessarie.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, ha i seguenti poteri e doveri:

- può effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri

compiti, anche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle Attività Sensibili;

- accede liberamente presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario in merito alle Attività Sensibili (come meglio elencate nelle Parti Speciali del Modello);
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutti i Dipendenti della Società e al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed alla società responsabile della revisione legale dei conti;
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni della Società e in genere a tutti i Destinatari del Modello, in quanto l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano tali soggetti esterni alla Società;
- riceve periodicamente ed analizza le informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle Attività Sensibili, di cui alle Parti Speciali del presente Modello e le relative schede informative, ove predisposte;
- si avvale dell'ausilio e del supporto dei Dipendenti della Società;
- si avvale di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- verifica che l'organo o la direzione titolare del potere disciplinare adotti le sanzioni di cui al Sistema Disciplinare o ne promuove esso stesso l'applicazione;
- sottopone il Modello a verifica periodica e se necessario propone al Consiglio di Amministrazione le necessarie modifiche o aggiornamenti;
- redige periodicamente una relazione scritta sullo svolgimento della propria attività al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con i contenuti di cui *infra*;
- informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle Segnalazioni (come di seguito definite) ricevute, dei *report* inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo). Di tale archivio cura l'aggiornamento, la conservazione e definisce, con propria disposizione, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

Tutte le funzioni aziendali hanno l'obbligo di collaborare con l'OdV affinché lo stesso possa efficacemente svolgere i propri compiti.

#### **9.4 Il regolamento dell'Organismo di Vigilanza**

*(omissis)*

#### **9.5 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza**

##### **9.5.1 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato dai Destinatari di ogni informazione, di qualsiasi tipo, attinente alla mancata attuazione e/o alla violazione del Modello.

Pertanto, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni (di seguito, le “**Segnalazioni**”):

(a) *(omissis)*

(b) *(omissis)*

Le segnalazioni di violazioni (a) in materia di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, dovranno essere inviate, in copia, anche al RSPP.

L'Organismo di Vigilanza, nel corso dell'attività di indagine che segua alla Segnalazione, agirà in modo da garantire che i soggetti coinvolti non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando la riservatezza del soggetto che effettua la segnalazione e il rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, fatta salva la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente e la tutela dei diritti della Società.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non potranno riferire in alcun caso al di fuori della Società, salvo gli obblighi di legge, quanto appreso nell'esercizio delle proprie funzioni.

La Società, al fine di facilitare le predette comunicazioni, ha attivato, quale opportuno canale di comunicazione dedicato che garantisca la riservatezza delle comunicazioni, un'apposita casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza, il cui indirizzo è [odv@rigonidiasiago.com](mailto:odv@rigonidiasiago.com).

Le segnalazioni possono essere inoltrate anche per iscritto ed anche in forma anonima, in busta chiusa, intestate all'OdV, presso il domicilio professionale di uno qualsiasi dei suoi membri.

Nel caso in cui la Segnalazione abbia ad oggetto l'operato dell'OdV, la stessa dovrà essere inviata al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale.

Sono vietate le segnalazioni false, improprie o calunniose.

##### **9.5.2 Trattamento delle Segnalazioni**

L'Organismo di Vigilanza, in presenza di una segnalazione di violazione (a), effettua le necessarie indagini, utilizzando gli ampi poteri di cui dispone, per appurare la fondatezza e la veridicità delle segnalazioni ricevute e verifica l'esistenza di prove o di presunzioni chiare, precise e concordanti.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga non fondata la segnalazione, la stessa verrà archiviata e delle ragioni dell'archiviazione verrà data adeguata motivazione.

Nel caso di accertamento della commissione di una violazione, l'Organismo di Vigilanza segnalerà i fatti alla società affinché questa individui i provvedimenti da adottare sulla base del Sistema Disciplinare.

Per l'irrogazione delle relative sanzioni, l'Organismo di Vigilanza, non potendo irrogarle direttamente, si coordinerà con i soggetti competenti.

### **9.5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali**

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente agli Organi Sociali in merito all'attuazione del Modello e alle risultanze della propria attività di verifica e controllo. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, riferisce sull'attività compiuta e/o sulle violazioni riscontrate:

- (a) al Consiglio di Amministrazione, ogni qual volta necessario o richiesto;
- (b) al Collegio Sindacale, nel corso di una riunione da convocarsi con cadenza almeno annuale.

Relaziona per iscritto ogni qual volta lo ritenga opportuno al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale.

In ogni caso l'OdV redige una relazione, con riferimento semestrale, destinata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale che contiene, quanto meno, le seguenti informazioni:

- (i) la sintesi delle attività e dei controlli svolti nel periodo;
- (ii) eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- (iii) eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei Reati;
- (iv) il resoconto delle segnalazioni ricevute dai Destinatari in ordine a presunte Violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette Segnalazioni;
- (v) i procedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con particolare riferimento alle Attività Sensibili;
- (vi) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;

- (vii) eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- (viii) la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello;
- (ix) un rendiconto delle spese sostenute.

Riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione nel caso di Violazioni gravi commesse dai Destinatari.

In particolare, in caso di Violazione grave commessa da un membro del Consiglio di Amministrazione, l'OdV riferirà al Consiglio e al Collegio Sindacale. Nel caso di Violazione commessa da un membro del Collegio Sindacale, l'OdV riferirà al Collegio ed al Consiglio di Amministrazione. In entrambi i casi, l'Organismo di Vigilanza proporrà le sanzioni che riterrà più adeguate per le Violazioni per la relativa irrogazione da parte degli organi a ciò deputati.

In linea generale, l'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza, in qualsiasi forma realizzata, ha ad oggetto le seguenti informazioni/tematiche:

- il numero e data delle riunioni dell'OdV tenutesi nel periodo;
- una descrizione dell'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- le segnalazioni ricevute e le conseguenti indagini svolte;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- eventuali problematiche o criticità che si siano evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi Reati;
- i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- i rilievi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione affinché ponga in essere le azioni necessarie ad assicurare aggiornamento, effettività ed efficacia al Modello;
- la menzione delle sanzioni proposte dall'OdV e/o irrogate dalla società per violazioni del Modello;
- ove necessario, la richiesta di incremento dei mezzi finanziari necessari per lo svolgimento della propria attività ed il rendiconto delle spese sostenute nel periodo precedente;
- la pianificazione, ancorché di massima, delle attività previste per il periodo successivo.



In ogni caso, l'OdV fornirà al Consiglio di Amministrazione qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi deputati.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale, in caso di necessità, e potrà a sua volta presentare richiesta di incontro agli Organi Sociali oltre che alla Società di Revisione, ogniqualvolta lo ritenga opportuno.

Tali incontri, finalizzati ad ogni utile scambio informativo tra organi sociali ed OdV, sono verbalizzati dall'OdV che ne conserva copia.

## **10 COMUNICAZIONE DEL MODELLO; INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI DESTINATARI**

### **10.1 Comunicazione del Modello**

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e nei Protocolli ad esso connessi per portare alla conoscenza dei Destinatari l'esistenza e del contenuto dei presidi finalizzati alla prevenzione dei Reati di cui al Decreto, quali il Modello, il Codice Etico, le specifiche procedure ed il Sistema Disciplinare. Il Modello è comunicato con mezzi opportuni che consentono di accertarne l'avvenuta ricezione.

Il Modello viene altresì formalmente comunicato/diffuso, in ragione delle rispettive necessità dei Destinatari:

- mediante consegna dello stesso in copia cartacea, o su supporto informatico;
- mediante pubblicazione sulla rete *intranet* aziendale ed affissione in luogo accessibile a tutti e per i Dipendenti, comunque, nella bacheca aziendale;
- mediante pubblicazione sul sito WEB aziendale del Codice Etico e della Parte Generale (in estratto).

Dell'avvenuta consegna, presa visione e contestuale assenso al Modello da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste, viene mantenuta traccia con mezzi idonei (es. dichiarazione scritta e firmata).

Per quanto concerne i Terzi Destinatari, il responsabile della funzione alla quale il contratto si riferisce determinano le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante.

Inoltre, nei contratti stipulati dalla Società con i Terzi Destinatari, la Società si adopera per l'inserimento di specifiche clausole che prevedano l'obbligo del rispetto del Modello, del Codice Etico nonché l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV, con applicazione delle relative sanzioni in caso di Violazione.

### **10.2 Formazione sul Modello**

La Società attua idonea formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante, da parte di tutti i Destinatari.

In generale, l'Organismo di Vigilanza:

- monitora la promozione di idonee iniziative atte a favorire la conoscenza e la comprensione del Modello, sulla base di un piano di formazione redatto annualmente, approvato dal Consiglio di Amministrazione. Promuove altresì l'adozione di idonee iniziative formative a seguito di particolari situazioni e/o significativi cambiamenti organizzativi o normativi
- collabora nella definizione del contenuto delle eventuali comunicazioni da trasmettere ai Destinatari, per fornire loro la necessaria sensibilizzazione e la conoscenza di base sul Decreto e promuovere la sensibilizzazione;
- verifica l'adeguatezza dei contenuti dei programmi di formazione e controlla periodicamente l'effettiva partecipazione dei Destinatari alla formazione.

Formazione a contenuto specifico potrà essere somministrata, su proposta e/o a cura dell'Organismo di Vigilanza, in situazioni particolari, ovvero qualora venga ravvisata l'esigenza di approfondire le conoscenze dei Destinatari su tematiche generali o specifiche (a titolo meramente esemplificativo, in caso di commissione di Reati o in presenza di significative o reiterate violazioni del Modello e/o del Codice Etico).

In particolare, quanto alla comunicazione e formazione ai Responsabili Interni delle Attività Sensibili (come individuate nelle Parti Speciali del Modello), oltre alla formazione sopra esposta, saranno organizzati - a cura della Società - corsi di formazione specifici volti a fornire a detti Responsabili Interni delle Attività Sensibili una adeguata conoscenza del Modello e degli strumenti necessari allo svolgimento delle attività di controllo sulla corretta attuazione delle procedure all'interno della funzione aziendale cui sono preposti.

Le iniziative di formazione possono svolgersi sia con presenza in aula sia a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici; tuttavia ai Responsabili Interni e agli Organi Sociali la formazione verrà erogata preferibilmente in aula.

Le attività di formazione sono tracciate al fine di consentire le opportune verifiche con riferimento ai Destinatari (elenco presenze e raccolta delle firme), ai contenuti (materiali formativi somministrati), alle modalità di erogazione (e-learning, presenza in aula, altro), al livello di apprendimento conseguito (specifici test), ad eventuali necessità di ripetizione del percorso (nel caso di mancato superamento dei test).

L'attività formativa è obbligatoria per i Destinatari e la reiterata mancata partecipazione, senza giusta causa, alle sessioni formative è sanzionata dalla Società. Integrano violazione dell'obbligo formativo anche i comportamenti incoerenti con le esigenze formative (quali, a mero titolo esemplificativo, il sistematico mancato superamento dei test di verifica).