



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex**  
**D.Lgs n. 231/01**

<b><u>Revisione</u></b>	<b><u>Approvazione</u></b>	<b><u>Natura della modifica</u></b>
<b>0</b>	<b>30.10.2009</b>	<b>Adozione parte generale</b>
<b>1</b>	<b>11.12.2009</b>	<b>Adozione parte speciale</b>
<b>2</b>	<b>03.02.2010</b>	<b>Revisione generale</b>
<b>3</b>	<b>10.02.2010</b>	<b>Revisione generale</b>
<b>4</b>	<b>30.09.2011</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>5</b>	<b>09.10.2012</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>6</b>	<b>13.12.2012</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>7</b>	<b>16.03.2015</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>8</b>	<b>26.03.2015</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>9</b>	<b>11.06.2015</b>	<b>Aggiornamento</b>
<b>10</b>	<b>15.04.2021</b>	<b>Aggiornamento</b>

## I. Sommario

I. Sommario .....	2
1. Premessa: Il Decreto Legislativo 231/2001 .....	4
2. L’esonero dalla responsabilità .....	5
3. Le sanzioni .....	6
4. Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231 .....	7
5. Le vicende modificative dell’ente .....	8
6. Le indicazioni del Decreto riguardo alle caratteristiche del Modello .....	9
7. Le linee guida di Confindustria .....	9
8. La disciplina del <i>whistleblowing</i> .....	10
9. Modifiche e aggiornamenti del Modello .....	11
10. Il Modello adottato da Parmacotto .....	12
1. Il Modello nell’ambito del sistema di <i>governance</i> e controllo interno .....	12
2. I destinatari del Modello.....	13
3. Obiettivi e funzione del Modello.....	13
4. La struttura del Modello .....	14
5. Modalità operative seguite per l’implementazione e aggiornamento del Modello .....	14
6. I reati rilevanti per Parmacotto.....	15
7. I processi sensibili di Parmacotto .....	16
11. Organismo di Vigilanza .....	17
1. Composizione e requisiti .....	17
2. Durata in carica, decadenza e revoca.....	18
3. Funzioni.....	18
4. Attività e poteri .....	20
5. Flussi informativi da e verso l’ODV .....	20
12. Sistema disciplinare.....	23
1. Funzione e destinatari.....	23
2. Criteri di scelta e commisurazione delle sanzioni .....	23
3. Comportamenti sanzionabili dei Dipendenti non dirigenti e relative sanzioni .....	24

4. Comportamenti sanzionabili dei Dirigenti e relative sanzioni .....	25
5. Comportamenti sanzionabili dei componenti del C.d.A. e relative sanzioni .....	25
6. Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e relative sanzioni .....	27
7. Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	27
8. Sanzioni nei confronti di consulenti e collaboratori .....	27
9. Sanzioni nei confronti di terzi .....	28
13. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello.....	28
14. Aggiornamento del Modello .....	28
15. Codice Etico e Modello.....	29

## 1. Premessa: Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel prosieguo il Decreto), nel recepire la normativa comunitaria e internazionale in materia di lotta alla corruzione, introduce nell'ordinamento giuridico italiano, disciplinandola, la responsabilità amministrativa - derivante da reato - degli enti collettivi.

La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, che ha assunto ormai le caratteristiche di un mercato globale, che supera i confini e i particolarismi dei singoli Stati, ha spinto la comunità internazionale, da un lato, a cercare di creare un sistema sanzionatorio delle condotte illecite omogeneo, dall'altro, a individuare specifiche responsabilità in capo alle imprese che, col trascorrere del tempo, hanno assunto strutture sempre più complesse per dimensioni e organizzazione.

Il coinvolgimento delle persone giuridiche nella politica di prevenzione e nella responsabilità per le condotte dei singoli soggetti facenti parte della loro organizzazione, appare, infatti, una tappa necessaria per garantire una generale correttezza ed eticità del mercato.

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero ed è il giudice penale ad irrogare l'eventuale sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato di sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il Decreto, se da un lato disegna un rigido schema repressivo, dall'altro predispone un'evidente attenuazione di tale rigore per l'ente che si sia dotato di idonei sistemi di prevenzione dei reati dai quali discende la responsabilità delle persone giuridiche. L'obiettivo dell'impianto normativo in esame è, infatti, quello di spingere le persone giuridiche a dotarsi di un'organizzazione interna in grado di prevenire le condotte delittuose. L'ente, infatti, non risponde se prova di aver adottato le misure, stabilite dallo stesso legislatore, indicate quali idonee alla funzione di prevenzione.

Perché possa configurarsi in capo all'ente la responsabilità di cui al Decreto è necessario che:

- sia stato commesso un reato a cui la legge collega la responsabilità dell'ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso;
- l'autore del reato sia:
  - soggetto apicale, ovvero sia colui il quale riveste posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente. Si intende, pertanto, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta di persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i dipendenti, i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale aziendale, hanno una mansione da svolgere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i consulenti, laddove su mandato dell'ente compiano attività in suo nome e per suo conto.

La responsabilità dell'ente, pertanto, discende dalla commissione, da parte di soggetti ad esso appartenenti, di reati tassativamente indicati dal decreto 231 ovvero, in base a quanto disposto dall'art. 2, qualora la sua responsabilità sia prevista da altra legge che sia entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Inoltre, il Decreto differenzia la disciplina del criterio di imputazione operante sul piano subiettivo a seconda che il reato sia commesso da un soggetto in posizione apicale o da un semplice sottoposto.

Nel primo caso, infatti, è previsto, rispetto ai generali meccanismi di ripartizione dell'onere probatorio, l'onere della prova a carico dell'ente, il quale "non risponde se prova" di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato da parte del soggetto in posizione apicale un "Modello di organizzazione, gestione e controllo (anche detto il Modello) idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Inoltre, si chiarisce che si ha l'onere di dimostrare di aver attivato un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'osservanza dei modelli organizzativi, nonché di promuoverne il loro aggiornamento (art. 6, comma 1 lett. b) del Decreto).

Infine, l'ente è chiamato a provare che il soggetto in posizione apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione" preventivamente adottati ed efficacemente implementati (art. 6, comma 1 lett. c) del Decreto).

Quanto invece alla ipotesi del reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione (art. 7 del Decreto), si prevede che la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione del modello organizzativo prescritto gravi sulla pubblica accusa.

Resta in ogni caso inteso che l'ente è privo di responsabilità riguardo a reati commessi da soggetti che abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

## **2. L'esonero dalla responsabilità**

Il decreto prevede un meccanismo di esonero da responsabilità, che – ispirato al sistema dei *compliance programs* da tempo funzionante negli Stati Uniti – ruota appunto attorno all'adozione ed alla effettiva attuazione, da parte dell'ente medesimo, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Si tratta, in sostanza, di veri e propri programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione e attuazione possono derivare per l'ente – oltre all'esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni) – importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, ad esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.

Con particolare riferimento all'esimente prevista dal Decreto, essa trova applicazione ove l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza, anche detto nel prosieguo ODV);
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo;

le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo.

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

### 3. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere assoggettato l'ente in caso di condanna:

- **Sanzione pecuniaria**: è sempre applicata in caso di condanna dell'ente. Essa è calcolata tramite un sistema basato su quote, che sono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare. Il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che varia a seconda della fattispecie di reato, dipende dalla gravità del reato stesso, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota viene invece stabilito tra un minimo di € 258,00, e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In virtù del meccanismo descritto, la sanzione può quindi variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70 (aumentabile fino a 10 volte in ipotesi di abuso di mercato);
- **Sanzioni interdittive**: le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alla sanzione pecuniaria, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente ha tratto un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un Soggetto apicale, ovvero da un Soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative; b) in caso di reiterazione di illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti perpetui, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su

richiesta del PM, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati su specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole per cui si procede;

- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto dell'illecito del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (Cass. Pen. S.U. 27.3.2008 n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita al danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).
- **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nel provvedimento di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato<sup>1</sup>.

#### 4. Fattispecie di reato individuate dal Decreto 231

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge di entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la PA (artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti informatici e di trattamento illecito dei dati (art. 24 bis del Decreto);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter del Decreto);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1. del Decreto);
- reati societari (art. 25 ter del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies del Decreto);
- abusi di mercato (art. 25 sexies del Decreto);

---

<sup>1</sup> L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella originaria contenuta nel Decreto, che disciplinava la responsabilità degli enti in relazione ai soli reati con la Pubblica Amministrazione, previsti dagli artt. 24 e 25.

- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del Decreto);
- ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies del Decreto);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies del Decreto);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto);
- reati tributari (art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
- reati transnazionali (art. 10 L. n. 146/2006).

## **5. Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto disciplina il regime di responsabilità dell'ente nel caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda.

In caso di trasformazione dell'ente rimane ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione (avvenuta anche per incorporazione), risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In ipotesi di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte dall'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività dell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **6. Le indicazioni del Decreto riguardo alle caratteristiche del Modello**

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornire però caratteristiche specifiche. Occorre tuttavia tener presente che il Modello opera quale esimente solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

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

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

## **7. Le linee guida di Confindustria**

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003.

Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state recentemente aggiornate da Confindustria a marzo 2014 ed approvate dal Ministero di Giustizia in data 21 luglio 2014.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un codice etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, limiti di spesa;
- sistemi di controllo di integrato che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari.

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

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

## **8. La disciplina del *whistleblowing***

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Essa mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati.

L'introduzione di una disciplina *ad hoc* sul fenomeno del c.d. *whistleblowing* recepisce l'invito, rivolto all'Italia da alcuni organismi internazionali impegnati sul fronte anticorruzione, a rafforzare l'azione di prevenzione e contrasto di questo fenomeno, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di sicurezza gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza. Alcuni anni fa, ad esempio, si è espressa in tal senso anche la Commissione UE nella Relazione dell'Unione sulla lotta alla corruzione, pubblicata nel febbraio 2014.

Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul Decreto e inserisce all'articolo 6 ("soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Di

conseguenza, la legge prevede per le imprese che adottano il Modello l'obbligo di dare attuazione anche alle nuove misure.

In particolare, ai sensi del nuovo comma 2-bis, il Modello 231 deve prevedere le seguenti misure aggiuntive:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, costituente parte integrante del Modello, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

I soggetti legittimati ad eseguire le segnalazioni e, per logica conseguenza, tutelati dalla normativa in commento, sono sia i soggetti apicali, sia i soggetti subordinati.

## **9. Modifiche e aggiornamenti del Modello**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'organo amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

A tali fini, l'ODV riceve informazioni e segnalazioni dalla direzione aziendale in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società. Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'organo amministrativo della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'organo amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

## 10. Il Modello adottato da Parmacotto

### 10.1 Il Modello nell'ambito del sistema di *governance* e controllo interno

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei propri affari e nel perseguimento dei propri obiettivi sociali, a tutela propria e dei propri stakeholders, ha deciso, anni orsono, di avviare un progetto di analisi ed adeguamento dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal Decreto.

Parmacotto ha predisposto il Modello sulla base di quanto previsto dal Decreto, dalle Linee Guida di Confindustria, nonché sulla base della specifica giurisprudenza formatasi negli anni in materia.

La decisione di adottare il Modello è stata assunta nella convinzione che le prescrizioni in esso contenute, unitamente ai principi e alle regole comportamentali contenuti nel Codice Etico, nelle procedure organizzative, e nelle istruzioni operative possano improntare l'operato della Società - e di tutti i soggetti con cui essa verrà in contatto - a legalità, correttezza e trasparenza.

Parmacotto è altresì determinata a garantire che i predetti strumenti di governo aziendale adottati risultino costantemente idonei a prevenire la commissione di reati: a tal fine, procede ad una continua verifica dell'efficacia del Modello adottato rispetto alla propria realtà organizzativa e di business e rispetto alle modifiche intervenute nel testo del Decreto, nonché rispetto a criticità che siano emerse nell'applicazione del Modello medesimo. In quest'ottica e in considerazione del recente mutamento dell'assetto partecipativo della stessa, la Società ha attuato un profondo e radicale procedimento di revisione e aggiornamento del Modello, di cui il presente documento è il prodotto.

L'attività caratteristica di Parmacotto consiste nella macellazione, lavorazione, conservazione e stagionatura di carni.

Il sistema di governo societario di Parmacotto, quale insieme di strutture e regole di gestione e controllo necessarie al funzionamento della Società, è stato delineato nel rispetto della normativa a cui essa è soggetta. La Società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che prevede una ripartizione di competenza tra l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Gli organi sociali operano nei limiti delle rispettive competenze, quali delineate dalla legge e dalle norme statutarie.

Parmacotto è parte di un gruppo di società guidate dalla Holding di gruppo AZ S.r.l., la quale è titolare del 99,98% del capitale sociale di ASZ S.r.l., attuale Socio Unico di Parmacotto e subholding.

Parmacotto è attualmente Socio Unico delle seguenti società:

- Antica Salumeria S.r.l., società di diritto italiano che si occupa principalmente di produzione e stagionatura di salumi e prodotti carnei in genere
- Salumi Boschi Fratelli S.p.A., società di diritto italiano che si occupa principalmente di produzione, stagionatura e commercio di prodotti carnei freschi, conservati e congelati;
- Parmacotto GZ Inc, società di diritto americano e subholding di Parmacotto LLC, società di diritto americano che si occupa di commercializzazione di salumi e di prodotti alimentari in genere;
- Parmacotto USA Inc. A far data dal 01.01.2021, la società in questione, unitamente alle partecipate Parmacotto America Inc., Nabucco LLC e Trovatore LLC, non saranno più parte del gruppo;

Completa il gruppo la consociata Pezziol S.r.l., società produttrice di specialità alimentari italiane.

## **10.2 I destinatari del Modello**

Le disposizioni del Modello sono vincolanti tanto per i soggetti apicali e il management - ovvero le persone che rivestono in Parmacotto funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa nonché per le persone che esercitano, anche di fatto tali funzioni- quanto per le persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Sono quindi "Destinatari" del Modello, ciascuno nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità nell'ambito del ruolo ricoperto o comunque della attività svolte per Parmacotto:

- gli Amministratori e i componenti degli organi di controllo;
- le Risorse Umane, ovvero l'insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati, i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell'organico della Società a prescindere dalla forma contrattuale e dalla normativa di riferimento;
- altri collaboratori, a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale, nei limiti in cui la loro prestazione lavorativa sia coordinata con l'organizzazione aziendale di Parmacotto e sottoposta alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale di Parmacotto.

## **10.3 Obiettivi e funzione del Modello**

Con l'adozione del Modello si persegue l'obiettivo di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto ed è teso a favorire:

- l'individuazione delle attività svolte dalle singole funzioni aziendali che per loro particolare tipologia, possono comportare un rischio di reato ai sensi del Decreto;
- l'analisi dei rischi potenziali con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- la valutazione del sistema dei controlli preventivi ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- la definizione di un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali e specifiche volte a disciplinare le attività aziendali delle aree "sensibili";
- la definizione di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di situazioni di criticità;
- la definizione di un sistema di comunicazione e formazione per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- l'attribuzione ad un Organo di Vigilanza di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- la definizione di un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o richiamate dal Modello.

## 10.4 La struttura del Modello

Il Presente Modello è costituito da una "Parte Generale", da singole "Parti Speciali" e degli Allegati di seguito indicati.

Le Parti Speciali sono state predisposte per alcune categorie di reato previste ai sensi del Decreto laddove siano stati individuati profili di rischio-reato potenziali applicabili a Parmacotto, a seguito dell'identificazione dei processi societari "sensibili".

Attualmente le Parti Speciali sono:

Parte Speciale n. 1: "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione";

Parte Speciale n. 2: "Reati informatici";

Parte Speciale n. 3: "Delitti contro l'industria e il commercio";

Parte Speciale n. 4: "Reati societari";

Parte Speciale n. 5: "Corruzione tra privati";

Parte Speciale n. 6: "Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro";

Parte Speciale n. 7: "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore";

Parte Speciale n. 8 "Reati ambientali";

Parte Speciale n. 9 "Reati tributari";

Parte Speciale n. 10 "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro";

Parte Speciale n. 11 "Contrabbando".

Costituiscono parte integrante del Modello adottato da Parmacotto i seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

nonché i seguenti ulteriori strumenti di organizzazione, gestione e controllo:

- L'organigramma;
- Il sistema di deleghe e procure;
- Le procedure aziendali, i manuali generali operativi, le istruzioni operative;
- Il sistema sanzionatorio (cfr. paragrafo 12 del Modello).

## 10.5 Modalità operative seguite per l'implementazione e aggiornamento del Modello

Il presente documento costituisce l'ultimo aggiornamento del Modello ed è stato predisposto tenendo presenti le prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate in materia da Confindustria e le indicazioni provenienti in materia dalla giurisprudenza.

Le modalità operative seguite per l'elaborazione del Modello sono state le seguenti:

- Mappatura, mediante incontri con il personale interessato, delle aree sensibili a rischio 231, identificazione dei profili di rischio potenziale, rilevazione del sistema di controllo interno esistente e Gap Analysis. I risultati di tali attività sono stati formalizzati in documenti che illustrano:

- le aree di rischio (anche dette attività sensibili) rilevate. Si intendono per tali le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto 231 nonché le attività strumentali, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto;
- la graduazione del rischio, basata sulla probabilità di realizzazione del reato – presupposto (triplice graduazione che espone una classificazione del rischio quale specifico, residuale e remoto);
- i meccanismi di controllo/ presidi interni presenti;
- eventuali suggerimenti per integrare o rafforzare i meccanismi di controllo;
- Verifica ed eventuale revisione, ove opportuno, del sistema di deleghe e procure;
- Identificazione ed integrazione del corpo procedurale aziendale;
- Adeguamento del sistema sanzionatorio previgente al fine di renderlo applicabile ed efficace anche con riferimento alle violazioni del Modello.

### **10.6 I reati rilevanti per Parmacotto**

In considerazione della struttura e delle attività svolte, la Società ha individuato come rilevanti i seguenti reati presupposto:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art.25-bis.1);
- reati societari e di corruzione tra privati (art. 25-ter);
- omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25- duodecies);
- reati tributari (art. 25- quiquiesdecies);
- contrabbando (art. 25 – sexiesdecies).

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società i seguenti reati:

- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater),
- le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)
- i delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);

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

Quanto precede, in ragione del fatto che la Società non svolge attività nel cui ambito possano essere commessi i suindicati reati, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa. I reati di criminalità organizzata (art. 24 ter), di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, (art. 25 decies), di ricettazione, riciclaggio e degli altri reati di cui all'art. 25 octies, benché attenzionati dalla Società, non giustificano l'adozione di protocolli specifici di prevenzione.

Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Parmacotto, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

### **10.7 I processi sensibili di Parmacotto**

L'attività di mappatura delle aree aziendali esposte al rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 ha determinato l'individuazione dei processi aziendali nel cui ambito, in linea teorica e di principio, potrebbero manifestarsi le condizioni per la commissione dei reati – presupposto di cui al predetto decreto. Trattasi, nello specifico, dei seguenti processi:

1. gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza in genere;
2. gestione dei flussi finanziari e di tesoreria;
3. gestione delle sponsorizzazioni, omaggi e donazioni
4. gestione della selezione, assunzione, gestione e formazione del personale, anche parasubordinato (includere le note spese);
5. gestione dell'approvvigionamento beni, servizi e consulenze;
6. gestione del processo produttivo;
7. gestione della proprietà industriale e intellettuale;
8. gestione dei flussi di bilancio, rapporti con organi sociali e operazioni straordinarie;
9. gestione della commercializzazione dei prodotti;
10. gestione delle risorse informatiche e della infrastruttura tecnologica;
11. gestione degli impatti ambientali generati dall'attività aziendale;
12. gestione delle manutenzioni, ordinarie, programmate, straordinarie;
13. gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
14. gestione della fiscalità;
15. gestione degli adempimenti doganali.

Per processi a rischio si intendono tanto le attività il cui svolgimento potrebbe dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, tanto le attività strumentali, ovvero le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati.

## **11. Organismo di Vigilanza**

### **11.1 Composizione e requisiti**

L'art. 6 del Decreto richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che l'ODV svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente all'organo amministrativo, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

Le predette Linee Guida prescrivono, inoltre, che la composizione dell'ODV venga definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: i requisiti vengono garantiti dall'inserimento dell'ODV come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo che la sua attività di reporting venga svolta nei confronti del massimo vertice operativo aziendale. A quanto detto si aggiunge inoltre l'assenza di compiti operativi in capo all'ODV
- professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione comporta che l'attività dell'ODV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente.

Applicando i suindicati principi alla realtà di Parmacotto, si è ritenuto opportuno proporre l'affidamento di tale incarico ad un organismo plurisoggettivo, i cui componenti, che possono essere nominati tra soggetti interni o esterni alla Società, devono avere le qualità richieste per effettuare i propri compiti, assicurando professionalità e competenza.

Sono incompatibili con la carica di componente dell'ODV:

- gli amministratori della Società o delle eventuali controllate e controllanti della stessa, i soci della Società o delle eventuali controllate e controllanti della stessa;
- chi abbia riportato sentenze di condanna, passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su accordo delle parti (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili o per qualsivoglia altro delitto non colposo;

- chi si trova nelle condizioni di cui all'art. 2382 c.c., ovvero chi ha subito una condanna a pene che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- chi si trovi in conflitti di interesse, anche potenziale, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- chi sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- chi sia stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187- quater del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso all'organo amministrativo per la relativa presa d'atto.

### **11.2 Durata in carica, decadenza e revoca**

L'ODV resta in carica per un periodo di tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili.

Le funzioni di componente dell'ODV non sono in alcuna misura delegabili; è fatta salva la facoltà dell'ODV di avvalersi, in caso di necessità, di consulenti esterni.

L'organo amministrativo può revocare, in tutto o in parte, l'ODV sentito il parere del Collegio Sindacale, ove esistente, esclusivamente per giusta causa. Per giusta causa si intende:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- 
- il grave inadempimento agli obblighi inerenti l'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- per il componente eventualmente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

È fatta salva la facoltà di presentare le dimissioni e di rinuncia al mandato. In caso di decadenza o recesso dell'ODV, l'organo amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente dimissionario o rinunciatario.

### **11.3 Funzioni**

All'ODV è affidato il compito di vigilare:

- sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'ODV sono, altresì, affidati i compiti di:

- segnalare l'adozione, ove necessario, e supervisionare le procedure di controllo previste dal Modello;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi e delle aree sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società soprattutto nell'ambito dei processi e delle attività a rischio reato;
- coordinarsi con il management aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il responsabile incaricato per la definizione dei programmi di formazione per il personale affinché siano pertinenti ai ruoli ed alle responsabilità del personale da formare e per la definizione del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'ODV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal management: (i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei reati presupposto; (ii) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della Società nell'ambito di operazioni sensibili; (iii) sulle operazioni straordinarie della Società;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- coordinarsi con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine (es. per l'esame dei contratti che deviano nella forma e nel contenuto rispetto alle clausole standard dirette a garantire la Società dal rischio di coinvolgimento nella commissione dei reati presupposto, per l'applicazione di sanzioni disciplinari, ecc.);

- raccogliere le segnalazioni di dipendenti, consulenti, collaboratori, soci, amministratori, agenti, mediatori e partners della Società in merito alla commissione di reati o alla violazione del Modello;
- vigilare sul corretto utilizzo dei canali informativi da parte dei segnalanti (le violazioni del Modello o la commissione di reati), assicurando la riservatezza dell'identità dei segnalanti;
- vigilare sul rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (le violazioni del Modello, del Codice Etico o la commissione di reati) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- vigilare sulla corretta applicazione del sistema disciplinare, anche ai fini di quanto stabilito dalla L. n. 179/17, assicurando l'erogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'organo amministrativo cura ed assicura, attraverso i responsabili di funzione, che tutte le informazioni e i documenti (in particolare le informazioni e i documenti sensibili in relazione al Decreto) che possano riguardare i compiti, le funzioni e le attività dell'Organismo di Vigilanza vengano messe a disposizione di quest'ultimo.

#### **11.4 Attività e poteri**

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta all'organo amministrativo e agli altri organi aziendali da questo all'uopo indicati.

L'attività di controllo dovrà essere fatta sulla base del principio del campionamento.

La società ha un proprio sistema di controllo interno enucleato all'interno delle procedure operative nonché controlli esterni di 2° e 3° livello eseguiti dalla società di revisione incaricata e dal collegio sindacale; il controllo dell'Organismo di Vigilanza si aggiunge, integrandosi, ai controlli esistenti con la specificità del fatto che sono rivolti alla prevenzione dei reati "paniere" identificati dal Decreto.

I compiti e le attribuzioni dell'ODV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'ODV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'ODV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'organo amministrativo. L'Organismo di Vigilanza valuta la congruità del proprio budget annuale approvato dall'organo amministrativo in sede di nomina dell'ODV stesso; tale budget può comunque essere integrato, su richiesta dell'ODV per comprovate necessità

#### **11.5 Flussi informativi da e verso l'ODV**

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di riferire all'organo amministrativo, con due diverse modalità:

- su base continuativa, per specifiche esigenze, anche d'urgenza;
- su base annuale, tramite una relazione scritta che illustri le seguenti specifiche informazioni:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'ODV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino: i) eventuali violazioni del Modello, ii) la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, iii) eventuali violazioni del Codice Etico. Tale informativa verrà resa tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante;
  - i risultati delle verifiche riguardanti le segnalazioni ricevute;
  - procedimenti disciplinari attivati anche su proposta dell'ODV;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - piano annuale di azione;
  - rendiconto delle spese sostenute.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale (se esistente), almeno annualmente, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati.

In particolare, l'ODV:

- segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri destinatari del Modello, tutelando la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'ODV potrà in ogni caso chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo o dal Collegio Sindacale ogni qualvolta ritenga opportuno un esame o un intervento degli Organi Sociali in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello.

L'ODV potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dagli altri Organi Sociali per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del Codice Etico e del Modello, in particolar modo i soggetti di cui all'art. 5, comma 1 lett. a) e b), possono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalarne eventuali condotte illecite, intendendosi per tali eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello 231, nonché tutte le altre condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231/01, attraverso i seguenti canali di segnalazione:

- posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata;
- tramite il canale di segnalazione alternativo, rispondente ai requisiti di cui alla L. n. 179/2017.

Oltre alle segnalazioni sopra descritte, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV, tramite i già citati canali di posta elettronica:

- le informazioni espressamente individuate nelle Parti Speciali del presente documento;
- l'insorgenza di nuove aree di rischio;
- la notizia di eventuali denunce presentate da terzi, dipendenti, consulenti o collaboratori;
- contenziosi attivi e passivi in e, alla loro conclusione, i relativi esiti;

- provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- accessi, perquisizioni, verbali dell'autorità giudiziaria e degli organi di polizia;
- il rilascio di autorizzazioni da parte della PA;
- la prospettata conclusione di operazioni straordinarie;
- la sottoscrizione di accordi commerciali rilevanti;
- richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico per i reati previsti dal Decreto;
- eventuali criticità/miglioramento delle regole di cui al Modello;
- infortuni con prognosi iniziale superiore a 40 giorni;
- le notizie relative a mutamenti di mansioni, procedimenti disciplinari e alle sanzioni erogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- gli accordi infragruppo;
- l'adozione e/o il cambiamento di procedure operative interne;
- verbali delle sedute periodiche del collegio sindacale;
- verbali delle sedute del consiglio di amministrazione.

Il responsabile interno della redazione del bilancio avrà cura di convocare, prima che il consiglio di amministrazione approvi la bozza del bilancio di esercizio (ordinario e consolidato), una seduta con gli altri organi di controllo per l'illustrazione del bilancio stesso.

Le ulteriori tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere, oltre alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate all'ODV, sono stabilite, anche attraverso la definizione di una specifica procedura operativa e/o l'integrazione di procedure esistenti, dall'ODV stesso.

L'ODV adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'ODV.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione che sia direttamente o indirettamente collegata alla segnalazione effettuata.

Le segnalazioni ricevute e la documentazione gestita dall'ODV in genere sono conservate dall'ODV stesso in un apposito archivio, cartaceo o informatico tenuto presso la società. L'accesso a tale archivio è consentito ai soggetti autorizzati di volta in volta dall'ODV, che potrà anche decidere di secretare in tutto o in parte i documenti ivi contenuti.

## **12. Sistema disciplinare**

### **12.1 Funzione e destinatari**

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Medesimo requisito è richiamato anche dall'art. 30, terzo comma, del Testo Unico sulla Sicurezza, con specifico riferimento agli aspetti inerenti la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori.

Il Modello adottato da Parmacotto prevede un adeguato sistema disciplinare, da applicarsi in caso di sua violazione. Per "violazione del Modello" si intende una condotta non conforme – per negligenza, dolo o colpa – alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa.

La previsione di un sistema sanzionatorio rende efficiente l'azione dell'ODV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza dell'identità del segnalante e del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'ODV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, in funzione della delega all'uopo ricevuta, che darà il via all'*iter* procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

Il sistema disciplinare è rivolto a:

1. Organi sociali e loro componenti (C.d.A., Collegio Sindacale, Odv);
2. Prestatori di lavoro subordinati, anche detti Dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati e operai);
3. Società di Revisione, Consulenti;
4. Collaboratori (lavoratori parasubordinati, agenti ecc.);
5. Fornitori e altri partner commerciali che abbiano in essere rapporti contrattuali con Parmacotto.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato nei confronti dei sopra citati soggetti in relazione ad uno dei reati sanzionati dal Decreto.

### **12.2 Criteri di scelta e commisurazione delle sanzioni**

La graduazione, il tipo e l'entità delle sanzioni vengono stabilite alla luce dei principi di proporzionalità e adeguatezza richiesti dalla normativa nazionale vigente in materia.

A tal fine, le sanzioni verranno individuate in considerazione dei seguenti elementi:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza, imperizia o violazione di legge con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a suo carico;

- le mansioni ed all'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- la gravità del fatto commesso, con la precisazione che potranno essere sanzionati anche i comportamenti o le omissioni diretti in modo univoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico, anche se l'azione volontaria non si compie o l'evento non si verifica;
- le altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione (c.d. whistleblowing), volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato. Trattasi:

- di sanzioni disciplinari nei confronti di chi, essendone responsabile, non mantiene riservata l'identità del segnalante;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi attua o minaccia forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, indirettamente o direttamente, alla segnalazione;
- sanzioni disciplinari nei confronti di chi, abusando del meccanismo del whistleblowing, effettua segnalazioni manifestamente infondate e opportunistiche, allo scopo di danneggiare il segnalato, effettuando con dolo o colpa grave segnalazione che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento della responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c. o penale (per l'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria).

### **12.3 Comportamenti sanzionabili dei Dipendenti non dirigenti e relative sanzioni**

Al Dipendente che viola le prescrizioni del Codice Etico e del Modello, ferma la preventiva contestazione e la procedura di cui all'art. 7 della l. n. 300/1970, sono irrogabili le sanzioni previste dal CCNL del settore di appartenenza.

Nello specifico, si applica:

- a) **l'ammonizione verbale o scritta**, in caso di violazione delle procedure aziendali e/o adozione dei comportamenti non coerenti con il Modello o il Codice Etico, configuranti irregolarità o negligenze di lieve entità, quali a titolo esemplificativo o non esaustivo:
  - inosservanza lieve delle procedure prescritte;
  - omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come *a rischio*;
  - la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'ODV.
- b) **la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione**, in caso di reiterata violazione di procedure aziendali e/o reiterata adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni o procedure richiamate nel Modello o nel Codice Etico. Trattasi, pertanto, di recidiva nei comportamenti di cui al punto a) ovvero di fattispecie costituenti irregolarità o negligenze nell'adempimento dei propri doveri o nell'esecuzione di propri compiti.
- c) **la Sospensione dal servizio senza retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro**, in caso di:
  - violazione delle procedure interne previste dal Modello 231 o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, che esponga il lavoratore o altri lavoratori, ovvero i beni aziendali ad una situazione oggettiva di pericolo;

- compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (le violazioni del Codice Etico e del Modello 231) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- effettuazione in mala fede di segnalazioni infondate.

d) **il licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto**, in caso di:

- adozione, in recidiva, di comportamenti di cui al precedente punto c);
- commissione di azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Decreto, anche nell'ipotesi di realizzazione del reato in forma tentata.

Resta ferma l'applicazione della sanzione del licenziamento per giusta causa in caso di adozione di un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni stabilite dal Decreto, nonché da far venire meno il vincolo fiduciario dell'azienda nei suoi confronti.

In tale caso, la gravità del comportamento impone la risoluzione immediata del rapporto di lavoro.

#### **12.4 Comportamenti sanzionabili dei Dirigenti e relative sanzioni**

Il mancato rispetto delle prescrizioni contenute al paragrafo 12.3. da parte del dirigente è sanzionato, a seconda della gravità della infrazione e in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, con i provvedimenti disciplinari che seguono:

- a) Licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- b) Licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Oltre che nelle ipotesi di cui al precedente paragrafo, il dirigente incorrerà nelle sanzioni disciplinari indicate nelle ipotesi in cui:

- non mantenga riservata l'identità di chi ha effettuato una segnalazione, secondo la procedura di whistleblowing, essendone responsabile;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un altro dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione da questi effettuata tramite il meccanismo del whistleblowing;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale).

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

Ove il dirigente interessato sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della misura più grave di un richiamo scritto comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

#### **12.5 Comportamenti sanzionabili dei componenti del C.d.A. e relative sanzioni**

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più amministratori, l'Odv è tenuto ad informare tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio

Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, l'Odv è tenuto ad informare immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

Infine, in caso di violazioni delle disposizioni del Modello ad opera di uno o più Amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi Decreto ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (decurtazione degli emolumenti, revoca del mandato ex art. 2383 c.c.) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, commette una violazione rilevante ai fini del presente paragrafo l'Amministratore che:

- commetta gravi violazioni delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusa l'omissione o il ritardo nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni dovute ai sensi del Modello e relative a situazioni non particolarmente a rischio o comunque ponga in essere tali comunicazioni in modo lacunoso o incompleto;
- ometta di vigilare adeguatamente sul comportamento dei dipendenti (anche dirigenti) posti a proprio diretto riporto, al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- non provveda a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie inerenti il corretto adempimento delle procedure di cui al Modello di cui abbia notizia, tali da compromettere l'efficacia del Modello della Società o determinare un potenziale od attuale pericolo per la Società di irrogazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- attui o minacci forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di un dipendente o collaboratore, anche per motivi collegati, indirettamente o direttamente, ad una segnalazione;
- effettui con dolo o colpa grave segnalazioni di possibili violazioni che si rivelino infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale);
- ponga in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- non assicuri il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali o non garantisca o non agevoli ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;

- non effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalle leggi e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, o ostacoli l'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;

Inoltre, rientrano tra le gravi inosservanze l'omessa segnalazione all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi violazione alle norme previste dal Modello di cui gli amministratori venissero a conoscenza, nonché il non aver saputo – per negligenza o imperizia - individuare e conseguentemente eliminare violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Amministratore, nonché ad intraprendere l'azione di responsabilità di cui all'art. 2392 c.c.

### **12.6 Sanzioni nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e relative sanzioni**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per l'adozione di ogni più opportuna iniziativa.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di Statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

### **12.7 Sanzioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Nei casi in cui l'Odv, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il C.d.A. dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il C.d.A. procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

### **12.8 Sanzioni nei confronti di consulenti e collaboratori**

I soggetti legati alla Società da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico potranno essere sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, tali contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello e del Codice loro riferite, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento di eventuali danni subiti.

Competerà all'Organismo di Vigilanza il monitoraggio della costante idoneità delle clausole contrattuali predisposte allo scopo di cui al presente paragrafo, nonché la valutazione dell'idoneità delle iniziative assunte dalla funzione aziendale di riferimento nei confronti dei predetti soggetti.

### **12.9 Sanzioni nei confronti di terzi**

La violazione delle prescrizioni e regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di terzi soggetti legati alla Società da vincoli contrattuali, ovvero l'eventuale commissione, nell'ambito dei rapporti con la Società, dei reati rilevanti ai fini del Decreto, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

In particolare, tali contratti devono prevedere l'applicazione di una penale ovvero una clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti alle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico loro riferite, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento di eventuali danni subiti.

### **13. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello**

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di Parmacotto garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda, sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza

Il Modello è diffuso a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale della Società e viene inserito nel portale intranet aziendale.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico e dal Modello, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche ed informazioni concernenti il Modello e il Codice Etico sono comunicate alle risorse aziendali attraverso i medesimi canali informativi.

I consulenti e i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico (che sono pubblicati sul sito aziendale) e dell'esigenza di Parmacotto che il comportamento sia conforme al Decreto.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso.

Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

### **14. Aggiornamento del Modello**

Il Decreto prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello al fine di assicurarne la costante adeguatezza rispetto alle specifiche esigenze dell'ente. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello conseguono a:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa dell'ente, anche derivanti da operazioni di finanza straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.

L'aggiornamento del Modello e, quindi, la sua integrazione e/o modifica spetta al Consiglio di Amministrazione, mentre la sollecitazione a provvedere in tal senso spetta all'Organismo di Vigilanza.

## **15. Codice Etico e Modello**

Il Modello e il Codice Etico sono due strumenti complementari ed integrati.

Il Codice Etico è stato adottato in via autonoma da Parmacotto con lo scopo di definire i principi di condotta degli affari della Società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori; inoltre tale strumento fornisce agli stessi soggetti informazioni di tipo etico e comportamentale.

Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nello stesso ed è specificamente finalizzato alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.