Modello di organizzazione e di gestione

redatto ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300"

Codice Disciplinare 231

Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.

Adottato con delibera dell'Amministratore Unico nella seduta del
10/02/2026

ID DOC	VER.	CONTENUTI	APPROVAZIONE	DATA	CONTROLLO
MOG231_LIGUORI PASTIFICIO DAL 1820 S.p.A._CODICE DISCIPLINARE 231	VER.1.0_2024	Iª EMISSIONE	AU	10.02.2026	HR

REVISIONI					
DATA	ID DOC	REVISIONE	CONTROLLO	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE

Sommario

1. Scopo 4
2. Fonti normative di riferimento 4
3. Adozione del Codice Disciplinare 231 5
4. Destinatari del Codice 6
5. Principi su cui si fonda il Codice Disciplinare 231 6
6. Le condotte rilevanti 8
6.1 Whistleblowing 9
7. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento e di irrogazione della sanzione disciplinare 10
8. Procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare 10
8.1 Whistleblowing 12
9. Le sanzioni disciplinari 13
9.1 Apicali 13
9.2 Sindaci, revisori e odv 13
9.3 Soggetto gestore della segnalazione WB 14
9.4 Dipendenti 14
9.5 Terzi destinatari, lavoratori autonomi, consulenti, *partners* 17
10. Adozione ed entrata in vigore 18
11. Pubblicazione del Codice e successive modifiche 18

1. Scopo

Il rispetto del presente Codice Disciplinare 231 è fondamentale per la tutela dell'integrità aziendale, della reputazione e della conformità legale. Ogni dipendente è tenuto a comprendere l'importanza di aderire scrupolosamente alle disposizioni qui contenute al fine di preservare la fiducia degli stakeholder, inclusi clienti, fornitori e collaboratori.

L'osservanza di questo Codice è obbligatoria per tutti i c.d. “Destinatari”, indipendentemente dalla posizione gerarchica o dal ruolo ricoperto; la mancata adesione potrebbe comportare sanzioni disciplinari, compreso il licenziamento, in conformità con le leggi vigenti e le normative aziendali.

Al fine di garantire la massima trasparenza e consapevolezza, il presente Codice Disciplinare sarà reso disponibile a tutti i dipendenti attraverso mezzi appropriati di comunicazione interna. Inoltre, **Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.** (d’appresso anche “Ente” o “Società”) si impegna a conformarsi alle disposizioni di legge in materia di pubblicità del codice disciplinare, assicurando la sua diffusione a tutti i soggetti interessati e rendendolo accessibile presso le sedi aziendali.

I Destinatari sono incoraggiati a porre domande e richiedere chiarimenti in merito al presente Codice, promuovendo così una cultura aziendale basata sulla comprensione, la responsabilità e il rispetto delle norme etiche e legali. Inoltre, la condivisione e la diffusione di questo Codice Disciplinare costituiscono parte integrante degli sforzi di sociali per promuovere una condotta etica e conforme alle normative, contribuendo così alla realizzazione degli obiettivi aziendali in un contesto di sostenibilità e integrità.

2. Fonti normative di riferimento

Le presenti fonti normative disciplinano il rapporto lavorativo instaurato tra la Società e le risorse umane che, a vario titolo, pongono in essere delle attività in nome, per conto e nell’interesse della stessa, da cui scaturiscono diritti ed obblighi reciproci:

- la Costituzione;
- la Legge 300 del 1970 (Statuto dei Diritti dei Lavoratori);
- il Codice Civile (ed in particolare, gli articoli 2104, 2105 e 2106);
- il Codice Penale e la legislazione speciale in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (di seguito, il “CCNL”);
- il decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231;
- Modello di organizzazione e di gestione adottato dalla Società, compresi tutti i documenti ad esso riferibili e in esso richiamati che ne fanno parte integrante (di seguito “MOG” o “MOG 231” o “Modello”);
- Codice Etico e di Comportamento;
- i sistemi gestionali adottati volontariamente dall’ente;

- ordini di servizio, le altre norme regolamentari interne e gestionali adottate legittimamente dalla Società;
- fonti pattizie come contratti, accordi, lettere d'incarico.

Tali fonti - di rango normativo nazionale ed organizzativo "interno" - non escludendosi e non contrastandosi reciprocamente ma, bensì, integrandosi, formano il sistema disciplinare su cui poggia la struttura del presente Codice Disciplinare 231 (di seguito, il "Codice").

3. Adozione del Codice Disciplinare 231

In ottemperanza a quanto prescritto dal d.lgs.231/01 (di seguito, il "Decreto") agli artt. 6, co.2 lett. e) e 7, co.4 lett. b) l'ente, al fine di assicurare la compiuta attuazione del proprio MOG 231, nonché la cogenza dell'apparato regolamentare interno ad esso connesso e riferibile, deve dotarsi di un sistema disciplinare interno e specificamente strutturato capace di sanzionare a livello disciplinare il mancato rispetto di quanto in esso stabilito.

L'introduzione di un sistema disciplinare rappresenta, tra l'altro, un importante elemento strutturale del MOG 231 per potersi conformare alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti: tale adempimento, infatti, rappresenta uno degli elementi di efficacia del sistema organizzativo voluto ai sensi dal Decreto e, quindi, strumentale a poter esonerare l'ente da una potenziale contestazione in sede penale.

Il Modello della Società è stato concepito e costruito tenendo in considerazione l'esigenza di addivenire ad una globale integrazione tra quanto predisposto a livello operativo e, quindi, l'insieme della documentazione che regola i processi aziendali, con i princìpi e i presìdi definiti a livello di *governance* 231 tesi ad evitare il verificarsi di determinate fattispecie di reato.

Per "*violazione del Modello*", pertanto, non deve intendersi la sola violazione delle statuizioni riferibili al documento in quanto tale identificato o i singoli documenti di cui esso è composto o recepisce, ma anche la violazione di princìpi etici che ispirano l'agire quotidiano e che si rinvengono nelle regole e nelle procedure operative definite dai vari documenti aziendali che vanno componendo, integrandosi, il descritto sistema regolamentare interno ai fini 231.

Il rispetto delle prescrizioni ivi definite, rappresenta un obbligo di rilevanza contrattuale imposto ai Destinatari che operano per conto e nell'interesse della Società e rientra nel più generale obbligo nonché un dovere personale di serbare una condotta in linea con le norme di legge e dei regolamenti aziendali, in modo da non pregiudicare o mettere a rischio gli interessi della Società.

Tramite il presente Codice, la Società ha voluto prevedere e rendere noto a tutti i Destinatari i presupposti, le condizioni e le conseguenze del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le sanzioni disciplinari si ispirano ai princìpi di seguito indicati e tendono al rafforzamento del senso di responsabilità verso e/o di appartenenza alla Società e, inoltre, al ripristino dei rapporti corretti all'interno della comunità lavorativa.

Ogni infrazione accertata del MOG 231 rappresenta per la Società una forma di inadempimento contrattuale, perché lesiva del rapporto di sinergia, fiducia, diligenza e fedeltà, non solo verso quest'ultima, ma nei confronti dei propri colleghi, nonché potenzialmente idonea a cagionare un danno all'intera compagine societaria.
La fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare, segue i princìpi di legge sanciti dall'ordinamento giuridico italiano e, in particolare, dalla L.300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), dai CCNL applicati e dagli accordi stipulati.
L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria per i medesimi fatti, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs.231/01.

4. Destinatari del Codice

Le prescrizioni del presente Codice si applicano indistintamente a:

- ***l'Amministratore Unico, i membri del Collegio Sindacale, i Revisori, l'OdV, ai soggetti designati alla gestione della segnalazione whistleblowing***;
- ***i soggetti in posizione "apicale", così come definiti dall'art.5, co.1 del Decreto***: si intendono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- **i soggetti "*sottoposti*" all'altrui direzione e vigilanza, così come definiti dall'art.5, co.2 del Decreto**: si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (es. operai, impiegati) o dal livello e, in generale, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza altrui;
- ***i soggetti terzi/partners commerciali***: tutti i soggetti (es. consulenti esterni, collaboratori, agenti, etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del MOG in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società come soggetti esterni e autonomi.

5. Principi su cui si fonda il Codice Disciplinare 231

Il Codice fonda la propria natura di atto regolamentare e normativo interno sui seguenti princìpi:

- ***Pubblicità***: atto che regola la vita lavorativa dei Destinatari, sia dentro la sede lavorativa che fuori dalla stessa qualora impegnati in attività lavorative esterne, è affisso in un luogo accessibile a tutti presso la sede legale, nonché reso fruibile per la consultazione quotidiana sul sistema intranet aziendale. In fase di prima adozione e, quindi, successivamente alla sua

approvazione da parte del vertice amministrativo, è inviato ad ogni lavoratore dipendente per opportuna conoscenza, attraverso canali idonei a comprovarne la personale ricezione ed impegno alla presa visione. Per quanto concerne, invece, le nuove e future assunzioni, al pari di ogni altro documento aziendale, verrà fornito in copia al nuovo dipendente o comunque messo a sua disposizione secondo le modalità informatiche che di volta in volta l'Organo amministrativo riterrà opportune;

- ***Legalità***: perché espressamente richiesto dall'art.6, co.2, lett. e) e co.2-bis, lett. d) e dall'art.7, co.4, lett. b) del Decreto;
- ***Collaborazione***: inteso come dovere di conformare la propria condotta lavorativa al complesso dei doveri ed obblighi di servizio dettati per la realizzazione degli interessi della Società o comunque intesi ad agevolarne la realizzazione;
- ***Tipicità***: trattasi di ipotesi di condotte che vìolano quei valori etici e organizzativi di cui la Società si fa portatrice, strategici alla realizzazione del proprio oggetto sociale e che globalmente ha inteso racchiudere nel proprio MOG 231, ritenute idonee a scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi societari;
- ***Specificità***: il fatto contestato deve essere un fatto materiale specifico e circostanziato, consentendo sempre il diritto di difesa del Destinatario;
- ***Complementarità***: il presente Codice non è alternativo al sistema disciplinare previsto dalla legge, dal CCNL e dagli accordi applicati dalla Società;
- ***Contraddittorio***: non può esser adottato un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Allo stesso tempo non può esser negato il diritto del dipendente di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- ***Gradualità***: le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità, del mancato rispetto delle norme di comportamento previste nel MOG 231 e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti;
- ***Proporzionalità***: il giudizio tra violazione contestata e provvedimento adottato, si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento del lavoratore e dell'adeguatezza della sanzione;
- ***Tempestività***: la contestazione disciplinare deve avvenire immediatamente, avuto riguardo alle circostanze di luogo e di tempo e compatibilmente con le necessità aziendali di svolgere eventuali brevi verifiche e accertamenti preventivi.

6. Le condotte rilevanti

Nel pieno rispetto delle disposizioni del CCNL applicato e della normativa vigente, le sanzioni previste dal Codice si applicano in caso di violazione accertata delle norme comportamentali e procedurali previste dal MOG 231.

Costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Nello specifico, quindi, il presente Codice mira a sanzionare il contravventore indipendentemente dal fatto che la violazione accertata sia scaturita dalla commissione di un reato, da un suo accertamento giurisdizionale o da un effettivo danno arrecato alla Società. Queste condotte per il solo fatto di essere contrarie agli obblighi contenuti nel presente documento e nelle fonti normative citate, costituisce un illecito disciplinare.

Assumono rilevanza, a fini esemplificativi e non esaustivi, le condotte riconducibili a:

i. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi e funzioni sensibili) o di attività a questi connesse;
ii. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
iii. il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
iv. il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, commesse in violazione della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
v. ostacolare l'attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – OdV;
vi. l'elusione fraudolenta delle prescrizioni regolatorie previste dal MOG, così come dei protocolli di prevenzione ed operativi ivi previsti e/o dallo stesso recepiti;
vii. mancato rispetto delle procedure interne di cui ai sistemi gestionale adottati volontariamente dall'ente;
viii. la mancata partecipazione agli eventi formativi organizzati sul tema della responsabilità amministrativa degli enti e sul MOG;
ix. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

6.1 Whistleblowing

I soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare 231 sanzioni nei confronti di coloro che accertano esser responsabili degli illeciti previsti dall'art.21, co.1 del d.lgs.24/2023. Tutta la documentazione riferita al sistema di gestione della segnalazione *whistleblowing* è parte integrante del MOG 231 adottato dalla Società ed ogni sua violazione è da considerarsi quale violazione del Modello 231.

Tenendo in debita considerazione le limitazioni di responsabilità previste dall'art.20 del d.lgs.24/2023, gli organi competenti aziendali irrogheranno la sanzione più opportuna nei confronti dei responsabili nel caso in cui venga accertato:

- che sono state commesse ritorsioni o quando che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dalla legge;
- che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte delle funzioni preposte;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Fermo restando il diritto della Società di tutelare i propri interessi lesi dalle condotte accertate a seguito di segnalazione *whistleblowing* o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, oltre alle citate condotte espressamente previste dalla legge, la Società prende in considerazione ulteriori condotte che, qualora poste in essere in ragione di una effettuata segnalazione o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, siano ritenute comunque fonte di responsabilità disciplinare:

- violazione delle procedure gestionali whistleblowing;
- qualora sia stato accertato un abuso da parte della persona Segnalante del canale di segnalazione WB o della divulgazione pubblica, inteso anche come il portare a conoscenza della Società o pubblicamente fatti conosciuti come certamente non veritieri ma segnalati come tali, con il solo scopo di danneggiare la persona coinvolta o comunque menzionata e, anche indirettamente, la Società;
- l'effettuazione di una segnalazione o divulgazione pubblica, con dolo o colpa grave, che si rivelano poi infondate e che abbiano arrecato un danno anche alla Società;
- colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti della persona segnalante;
- qualora si abbia comunicato all'ANAC di aver subito una ritorsione in base ad una

segnalazione effettuata sulla base di elementi asseritamente veri ma che, a seguito di accertamento, si siano rilevati falsamente precostituiti o simulati al fine di danneggiare la Società;

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Responsabile di Gestione delle Segnalazioni/Team di Gestione delle Segnalazioni *whistleblowing*.

7. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento e di irrogazione della sanzione disciplinare

In considerazione dei poteri attribuiti dalla legge all'OdV, nonché del riconoscimento operato dal vertice societario della coesistenza dello stesso all'interno dell'organigramma aziendale, nell'ambito della vicenda disciplinare può svolgere un ruolo attivo di natura propositiva, consultiva e valutativa, qualora richiesto.

L'OdV dovrà esser sempre informato qualora pervengano alla Società notizie relative a presunte violazioni al MOG, nonché dell'iter di accertamento della violazione intrapreso dagli organi preposti, a prescindere dall'applicazione o meno di un provvedimento di natura sanzionatoria.

In ossequio a quei poteri di vigilanza, ove l'OdV riscontri violazioni delle componenti del Modello 231 nel corso della sua attività ispettiva, indipendentemente dal ruolo svolto del soggetto interessato, provvederà a segnalarle e a relazionare per iscritto al vertice societario nella persona dell'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale e alle funzioni competenti cui competono le opportune iniziative in merito.

L'Organismo svolge, altresì, un ruolo di controllo sull'effettiva attuazione delle disposizioni del presente Codice da parte dell'organo amministrativo, operando tramite i canali informativi definiti dal MOG 231, avendo cura di tenere traccia scritta delle sue attività. Per tale ragione, l'OdV provvederà sempre a verbalizzare le medesime, che saranno dallo stesso custodite nel "Libro adunanze OdV".

L'OdV dialoga con i Destinatari attraverso flussi informativi previsti dal MOG 231 e dallo "Statuto dell'OdV", tramite un canale informatico di cui alla presente casella di posta elettronica dedicata e di suo uso esclusivo: odv@pastaliguori.com

8. Procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare

La Società applica il CCNL per l'industria alimentare, a mente del quale il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno esser stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal citato CCNL.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e le mancanze del lavoratore potranno esser punite, a seconda della loro gravità e della loro recidiva, con:

a) Ammonizione verbale;
b) Ammonizione scritta;

c) Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
e) Licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lett. e), intimati ai sensi dell'art. 70, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge 300/1970.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge 300/1970, a decorrere dal 6 luglio 1995 le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono, inoltre, essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

Relativamente ai soggetti che ricoprono un ruolo di alta amministrazione, gestione apicale e di controllo (amministratori, manager, sindaci, revisori), invece, l'accertamento della violazione è di esclusiva competenza degli organi societari preposti.

Nell'ambito di tali vicende disciplinari, l'OdV può assume un ruolo di impulso e/o consultivo verso l'Amministratore Unico.

Impulso - Fermo restando il ruolo degli organi interni preposti all'accertamento della violazione, in caso di riscontro di una presunta violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, soggetto apicale, sindaco o revisore, l'OdV, tramite i canali stabiliti nello "Statuto dell'OdV", trasmette all'Amministratore Unico una relazione contenente:

- una chiara descrizione dei fatti in contestazione e le previsioni del MOG che si presumono esser violate;
- le generalità del soggetto presunto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

È compito dell'Amministratore Unico convocare il soggetto cui presumibilmente viene addebitata la violazione.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione puntuale della presunta condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto

della contestazione;

- contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

È sempre garantito il diritto di difesa del convocato.

Consultivo - All'adunanza può esser invitato l'OdV per esprimere un parere non vincolante sul fatto o sulla sanzione da applicare.

L'OdV resta destinatario, sempre e comunque, delle determinazioni assunte dall'Amministratore Unico e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, per le opportune verifiche.

8.1 Whistleblowing

Fermo quanto previsto al punto n.7, accertato come veritiero il contenuto della segnalazione whistleblowing e, cioè, che la persona coinvolta o menzionata 1) abbia commesso o 2) che sulla base degli elementi concreti offerti potrebbe commettere nonché 3) gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni previste dal d.lgs.24/2023 così come rappresentate, la Società avvierà l'iter propedeutico all'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

E' indispensabile sempre garantire la riservatezza dell'identità del segnalante oltre che a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa direttamente o indirettamente dedurre l'identità del segnalante.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile,

per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

9. Le sanzioni disciplinari

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rappresenta il naturale epilogo di una fase di accertamento condotta dalla Società, relativamente a condotte poste in essere dai Destinatari in violazione del MOG 231 e che ledono il rapporto di fiducia instaurato con la stessa: per tale motivazione, a queste condotte trasgressive devono seguire azioni di tipo sanzionatorio.

Lo stesso spirito è seguito dalla Società qualora, una volta accertati i fatti e il contenuto della segnalazione *whistleblowing* siano stati individuati gli effettivi responsabili tanto in qualità di persona segnalata (per i fatti oggetto di violazione accertata) quanto in qualità di persona segnalante (qualora abbia abusato dello strumento si segnalazione a prescindere dall'entità del danno arrecato).

Fermo restando il potere dell'organo amministrativo di irrogare una sanzione, il procedimento disciplinare, l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto sempre delle norme di legge di volta in volta applicabili e dei sovraesposti principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

9.1 Apicali

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del Modello, globalmente inteso, da parte di uno o più soggetti che rivestono ruoli di alta amministrazione e gestione "apicale", i competenti organi sociali dell'ente, in base alle rispettive competenze, attribuzioni e normative vigenti, procederanno ad assumere le iniziative sanzionatorie ritenute più opportune, tenendo conto della gravità della violazione, del danno e pregiudizio arrecato, in conformità con i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto.

Tra queste gli organi sociali competenti potranno assumere anche provvedimenti quali:

- una dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- una diffida formale;
- una revoca dell'incarico e/o delle deleghe conferite;
- una richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Si applicano, ove previsto, le disposizioni del CCNL relativamente alle sanzioni disciplinari.

9.2 Sindaci, revisori e odv

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del Modello 231, globalmente inteso, da parte di uno o più Sindaci, Revisori o dall'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, qualora

si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la condotta contestata.

L'adozione del provvedimento conseguente l'accertamento della violazione spetta comunque all'Assemblea.

AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nello "Statuto dell'OdV", esser sempre informato qualora sia aperto un procedimento disciplinare nei confronti di un soggetto rientrante nelle precedenti categorie di organi societari, nonché dell'esito del procedimento disciplinare indipendentemente dall'irrogazione di una sanzione per violazione del MOG.

Di tal guisa, qualora ritenuto necessario, l'Organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le opportune valutazioni e che potrà esprimere parere non vincolante sulla tipologia di sanzione da applicare.

9.3 Soggetto gestore della segnalazione WB

La Società ha provveduto ad individuare un Responsabile di Gestione delle Segnalazioni/Team di Gestione delle Segnalazioni.

In caso di presunti comportamenti posti in essere in grave violazione del Modello 231, globalmente inteso, nonché delle procedure di gestione della segnalazione whistleblowing, l'Amministratore Unico dovrà contestare per iscritto le presunte violazioni rilevate, invitando lo stesso a presentare deduzioni scritte su quanto contestato.

L'adozione del provvedimento di revoca dell'incarico, conseguente l'accertamento della grave violazione, spetta al esclusivamente all'Amministratore Unico.

A titolo puramente indicativo, potranno esser considerate gravi violazioni:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
- il mancato diligente seguito della segnalazione;
- il mancato rispetto degli obblighi comunicativi verso il segnalante di cui all'art.5 del D.lgs.24/2023;
- violazioni delle procedure di gestione della segnalazione *whistleblowing*.

Restano ferme le previsioni in ambito di collegialità così come quelle relativamente al singolo componente dell'OdV.

9.4 Dipendenti

Per il rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), si fa riferimento alla normativa del CCNL applicato, in particolar modo al Capitolo XI NORME DISCIPLINARI e alle norme del codice civile applicabili.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta l'irrogazione dei

provvedimenti previsti dal CCNL applicato e riportate al punto 7, in particolare:

1. l'ammonizione verbale o quella scritta, saranno adottate nei casi di prima mancanza;
2. la multa nei casi di recidiva;
3. la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti;
4. licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, per le mancanze più gravi

Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza. Tali sanzioni, oltre ad esser applicate nei casi di violazione degli obblighi previsti dal CCNL applicato, a seconda della loro gravità saranno applicate qualora la condotta del dipendente sia in contrasto con il complesso delle regole o dei princìpi imposti dalla Società attraverso l'adozione del MOG 231 e di tutti i documenti ad esso riferibili o in esso richiamati. Il rispetto degli stessi, pertanto, rientra tra i doveri di ogni Destinatario così come individuati al punto 3.

Nello specifico:

Trasgressioni che comportano l'ammonizione:

Il provvedimento dell'ammonizione si applica, oltre che nei casi previsti dal CCNL, nei confronti del lavoratore per comportamenti che costituiscono una inosservanza lieve delle disposizioni impartite dall'Ente:

- violazioni dei princìpi imposti dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei processi sensibili 231 un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- inosservanza dei princìpi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili 231, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, ma comunque non grave; negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello.

Trasgressioni che comportano la multa:

Il provvedimento della multa si applica, oltre che nei casi previsti dal CCNL, nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- vìoli le procedure interne previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico: a titolo esemplificativo, non osservanza di procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte o dei provvedimenti adottati dallo stesso, ecc.;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme

alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero un'abituale negligenza o inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;

- lieve violazione delle procedure whistleblowing, nella misura in cui non venga arrecato alcun pregiudizio ai soggetti coinvolti.

Trasgressioni che comportano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:

Il provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione si applica, oltre che nei casi previsti dal CCNL, è applicabile a fronte di:

- inosservanza dei princìpi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero di adozione nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il richiamo inflitto per iscritto;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidiva, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- violazione delle procedure whistleblowing, nella misura in cui non assuma il carattere della lievità entità, valutato sulla base dei risultati dell'istruttoria condotta dalle funzioni preposte.

Trasgressioni che comportano il licenziamento senza preavviso:

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento per cause disciplinari si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL, a titolo esemplificativo, al dipendente che:

- adotti nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure sanzionatorie previste da Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio per la Società o terzi;
- abbia posto in essere, anche a titolo di concorso o tentativo, un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- abbia violato in modo grave le procedure whistleblowing, ponendo in essere condotte in violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione o sia stato accertato il dolo o la colpa grave nell'effettuazione di segnalazioni rivelatesi infondate.

L'intera fase è gestita dalle risorse interne della Società preposte. In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- alla posizione e al ruolo ricoperto del soggetto nell'ambito della Società; all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- alla gravità della violazione delle misure di tutela del segnalante;
- all'accertamento del dolo o colpa grave nell'effettuazione di segnalazioni che si rivelano infondate.

AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti dallo "Statuto dell'OdV", esser sempre informato qualora sia aperto un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente rientrante nella presente categoria, nonché dell'esito del procedimento disciplinare indipendentemente dall'irrogazione di una sanzione per violazione del MOG.

Di tal guisa, qualora ritenuto necessario, l'organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le opportune valutazioni e che potrà esprimere parere non vincolante sulla tipologia di sanzione da applicare.

9.5 Terzi destinatari, lavoratori autonomi, consulenti, *partners*

Qualsiasi condotta posta in essere da consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società in contrasto con le regole che compongono il Modello, e poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto per quanto applicabile alla presente categoria, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, nei casi più gravi all'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tale misura potrà, a seconda dei casi, esser preceduta da una formale diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nell'ambito del processo di gestione della segnalazione whistleblowing, per terzi si intendono tutti i soggetti di cui alle lettere d), e), f), g), h) dell'art.3, co.3 del d.lgs.24/2023 operanti nel contesto lavorativo aziendale. Per tale via, i comportamenti accertati posti in violazione del sistema di gestione

della segnalazione interno o del d.lgs.24/2023 potrà comportare la cessazione dei rapporti contrattuali.

La Società prevede che le parti terze sottoscrivano a livello contrattuale una specifica clausola definita “CLAUSOLA 231”, attraverso la quale quest’ultime assumono l’impegno a conformarsi al sistema organizzativo interno previsto dal Codice etico e di comportamento Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A., dal MOG 231 per quanto di competenza.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall’organo amministrativo che provvederà ad informare tempestivamente e per iscritto l’OdV. La Società si riserva la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali, di immagine e reputazione.

AZIONE DELL’ODV

L’OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nello “Statuto dell’ODV”, esser sempre informato qualora vengano contestate delle violazioni del MOG ad un soggetto rientrante nella presente categoria, nonché dell’esito del procedimento. Di tal guisa, l’Organo amministrativo può coinvolgere l’OdV in sede consultiva, fornendo all’OdV tutti gli elementi di prova raccolti per la valutazione.

10. Adozione ed entrata in vigore

Il presente Codice Disciplinare 231 è adottato con delibera dall’Amministratore Unico quale strumento organizzativo parte del MOG 231, essenziale per regolare il comportamento etico e legale dei Destinatari nell'ambito delle attività aziendali. Da tale data, tutti sono tenuti a conformarsi scrupolosamente alle disposizioni in esso contenute.

Ogni dipendente, al momento della sua assunzione, riceverà una copia del Codice Disciplinare e sarà tenuto a dichiarare formalmente di averne preso visione e compreso il suo contenuto. Eventuali modifiche o aggiornamenti al Codice saranno comunicati tempestivamente a tutti i dipendenti.

L'entrata in vigore del presente Codice Disciplinare rappresenta un impegno concreto da parte della Società per promuovere una cultura aziendale basata su valori etici e legali, contribuendo alla crescita sostenibile dell'azienda nel rispetto delle norme e della responsabilità sociale.

11. Pubblicazione del Codice e successive modifiche

È reso pubblico all’interno e all’esterno della struttura societaria, secondo le modalità più idonee allo scopo nonché a norma di legge.

La Società si riserva il diritto di apportare modifiche al presente documento, quando necessario, per rispondere alle evoluzioni normative o alle esigenze aziendali e previa delibera dell’organo amministrativo anche su proposta dell’Organismo di Vigilanza.

Delle successive modifiche deve esser data traccia nella griglia predisposta del presente documento, e portate a conoscenza dei Destinatari con adeguata tempestività.