Modello di organizzazione e di gestione

redatto ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231
"*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*"

Parte generale

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._PARTE GENERALE	VER.1.0_2024	Iª EMISSIONE	AU	10.02.2026	ODV

REVISIONI					
DATA	ID DOC	REVISIONE	CONTROLLO	DESCRIZIONE	APPROVAZIONE

Sommario

1. Presentazione della società ... 4
2. Scopo sociale ... 4
3. *Governance* amministrativa e assetto sociale ... 4
3.1 Organigramma ... 5
4. Il sistema di gestione della responsabilità amministrativa ... 5
4.1 Componenti della politica integrata di gestione del rischio reato ... 5
5. Responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del d.lgs.231/2001 ... 7
5.1 Principi ... 7
5.2 Contenuti ... 7
5.3 Criteri di punibilità ... 8
5.4 Elementi strutturali della condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente ... 9
5.4.1 Primo profilo soggettivo: reato commesso da un soggetto posto in posizione apicale ... 9
5.4.2 Il contenuto del Modello organizzativo di gestione a fini esimenti ... 10
5.4.3 Canale di segnalazione di condotte illecite ... 11
5.4.4 Secondo profilo soggettivo: reato commesso da soggetti "sottoposti" ... 13
5.5 Le sanzioni previste dal Decreto ... 14
5.6 Responsabilità patrimoniale e le vicende modificative dell'ente ... 17
6. Destinatari del Modello ... 18
7. Organismo di Vigilanza ... 19
7.1 Requisiti ... 19
7.2 Composizione e individuazione ... 20
7.3 Nomina ... 20
7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza ... 20
7.5 Durata in carica, decadenza e revoca ... 22
7.6 Budget ... 23
7.7 Flussi informativi ODV ... 24
8. Il Modello organizzativo di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. ... 25
8.1 Il progetto 231 ... 25
8.2 Elementi fondamentali del Modello ... 26
8.3 Modello, codice etico e sistema disciplinare 231 ... 27
8.4 Il ruolo delle Linee guida di Confindustria e l'applicazione delle norme nella costruzione del Modello 27
8.5 La costruzione del MOG ... 28
9. Il sistema disciplinare 231 ... 30
9.1 Violazione del Modello ... 30
9.2 Misure nei confronti dell'organo amministrativo e di controllo ... 31
9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti e terze parti ... 31
10. Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello ... 32
10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello ... 32
10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio ... 32
11. Informazione, formazione, aggiornamento e pubblicità ... 32

1. Presentazione della società

La fondazione della società **Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.** (d'ora in avanti anche "Società"), risale al periodo compreso tra la fine del 1700 e gli inizi del 1800, quando il fondatore ottenne dal Consiglio delle Municipalità di Gragnano la concessione di «*fare e vendere maccheroni di buona qualità ed unica sorte*» all'interno della sua bottega, creando una delle più antiche aziende produttrici di pasta in Italia e nel mondo, fondando così il Pastificio Liguori.

La lunga tradizione di pastai, in tutt'uno con il radicamento territoriale, ha permesso alla Società di maturare e consolidare una *leadership* nell'industria alimentare a livello internazionale, grazie anche all'apertura verso l'uso delle nuove tecnologie produttive al servizio del cliente che garantiscono un prodotto in linea con i più elevati *standard* qualitativi.

Questa visione trova sostegno anche nei percorsi di certificazione intrapresi negli anni. Attraverso controlli costanti e capillari nella filiera, coniugando le esigenze squisitamente produttive legate al rigido rispetto delle condizioni e dei requisiti stabiliti dal disciplinare di produzione per la "Pasta di Gragnano" I.G.P. con la tradizione, la Società guarda verso il futuro con la consapevolezza che il suo agire sul mercato deve basarsi su regole organizzative dettate da uno stile imprenditoriale impregnato nell'etica e nella legalità.

2. Scopo sociale

La Società ha per oggetto l'industria molitoria, la produzione delle paste alimentari, fresche e secche, farcite o meno, in scatola o surgelate, di cuscus e gnocchi e di quant'altro destinato all'alimentazione umana.

Socio fondatore del Consorzio di tutela della pasta di Gragnano I.G.P., è presente in più di 40 paesi sia nel canale Retail che Ho.re.ca. e dal 2013 è il primo *player* nella distribuzione di pasta di Gragnano I.G.P.

3. *Governance* amministrativa e assetto sociale

Come richiesto e previsto dal disciplinare di produzione, la Società ha sede legale, di produzione e di confezionamento in Gragnano (NA).

Lo Statuto prevede che tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, la rappresentanza legale e la firma sociale spettano all'amministratore unico ed al direttore generale.

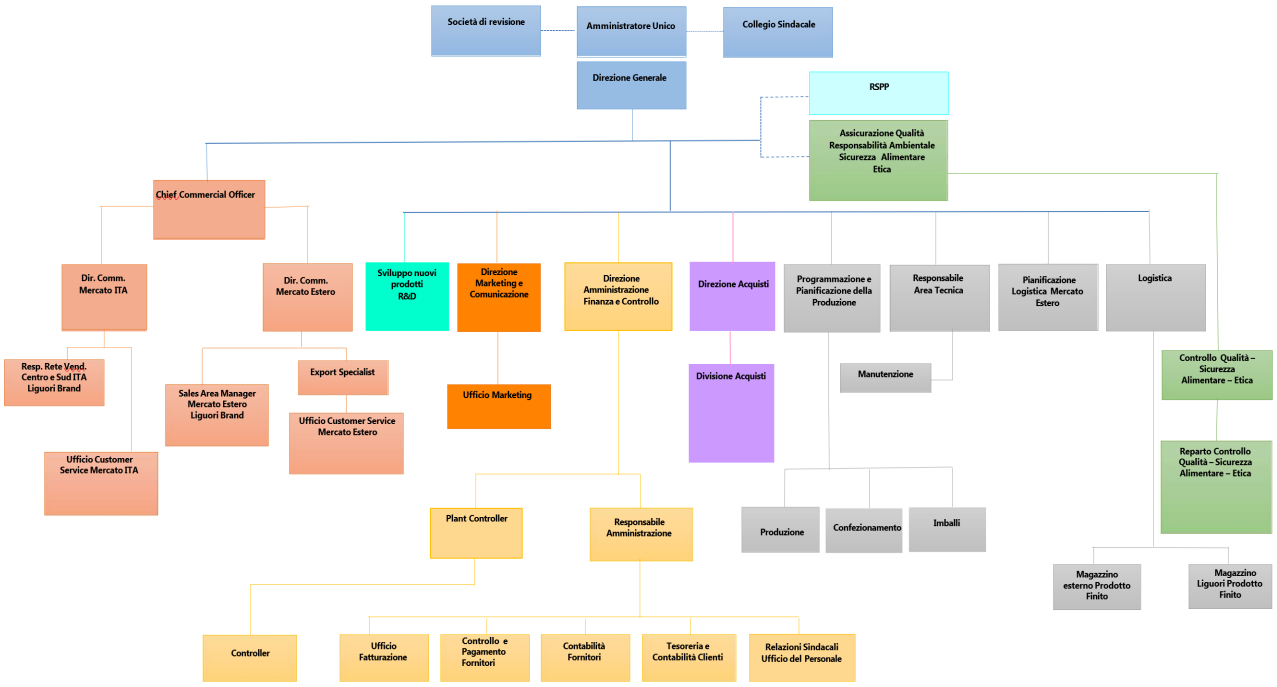
La Società è sottoposta ad altrui attività di direzione e coordinamento da parte di S.G.P. Società di gestione partecipazioni S.r.l. In relazione a ciò, il sistema degli illeciti amministrativi dipendenti da reato è fondato su un ente singolarmente considerato ed ignora il fenomeno dei gruppi di società, ovvero dell'aggregazione di una pluralità di società che operano sotto la direzione ed il controllo strategico ed unitario di una capogruppo.

Su questo terreno, in virtù del fatto che la controllata, in ottemperanza al citato art.2359 c.c., sia soggetta alla "*direzione e controllo*" della controllante e, quindi, parte di una più ampia dinamica di aggregazione, imporrebbe di ritenere un'automatica responsabilizzazione della controllata per i reati

commessi da soggetti funzionalmente collegati alla controllante e nell'esclusivo interesse o vantaggio di tali società. Tuttavia, tale automatismo è stato sconfessato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. pen., Sez. VI, sent. n. 2658 del 2014), ritenendo la impossibilità di imputare la responsabilità da reato alle società controllate sulla scorta della mera esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un gruppo societario, precisando, altresì, la necessità, ai fini della attribuzione di tale responsabilità, di verificare la ricorrenza in concreto dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo a tali società.

3.1 Organigramma

Nel rispetto dei principi normativi in tema di gestione societaria delle società di capitali, la Società presenta il seguente assetto organizzativo interno, distribuendo su vari organi e funzioni, porzioni di business che contribuiscono al raggiungimento dello scopo sociale.



4. Il sistema di gestione della responsabilità amministrativa

4.1 Componenti della politica integrata di gestione del rischio reato

La Società basa il suo sistema di controllo interno (d'ora in avanti anche "S.C.I.") sulla presenza degli organi di controllo legale e contabile previsti dalla legge, e, sotto un punto di vista amministrativo/gestionale, attraverso l'utilizzo di tecnologie in modo da trasformare i processi di *business* con l'automazione intelligente. La Società sfrutta il suo *know-how* accumulato negli anni, organizzando le singole unità che compongono l'organigramma interno anche attraverso procedure e prassi consolidate, condivise con il *top management* e i responsabili di funzione.

Il S.C.I. adottato, è arricchito da una chiara politica d'impresa pubblicata sul sito istituzionale https://www.pastaliguori.com/, ove dichiara il proprio impegno al rispetto di regole precise nella

conduzione dei propri affari.

La Società adotta diversi schemi di certificazione ed è assoggettata ad audit di verifica e controllo di conformità da parte di organismi di certificazione:

- SGQ - Certificazione di sistemi di gestione per la qualità - UNI EN ISO 9001:2015;
- SGA - Certificazione di sistemi di gestione ambientale - UNI EN ISO 14001:2015;
- SA 8000:2014 – Responsabilità sociale.

In linea con gli intendimenti giurisprudenziali, l'adesione volontaria a tali norme di certificazione di processo o prodotto, seppur costante e quotidiana fonte di ispirazione operativa, non può esser considerata quale una risorsa di de-responsabilizzazione sui ruoli e sui processi. È da condividerne, invece, il ruolo organizzativo di tali norme, che rappresentano una metodologia condivisa per ottimizzare le *performance* nell'ottica comune. Questo significa che, nell'ambito dell'assetto organizzativo dettato con l'adozione del MOG 231, strumentale alla prevenzione di condotte tipiche di natura sostanzialmente penale cagionate da un difetto organizzativo, l'adesione a tali schemi alimenta una consapevolezza maggiore, tale da guidare le risorse della Società verso condotte cui conformarsi.

La Società ha sviluppato, quindi, un S.C.I. che si compone di un insieme di strumenti di governo dell'organizzazione, che garantiscono, assieme al presente MOG, il funzionamento interno in termini di legalità di impresa, di seguito individuati:

- Statuto;
- Organi di controllo legale e contabile;
- Struttura gerarchico-funzionale (organigramma);
- Codice etico e di condotta;
- Regolamenti interni;
- Certificazioni volontarie;
- Bilancio di sostenibilità;
- Definizione di procedure/prassi interne operative;
- Formazione delle risorse;
- Adozione di sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al *business*;
- Modello di organizzazione e controllo ai sensi del d.lgs.231/01;
- Istituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- Sistema di gestione della segnalazione whistleblowing;
- Definizione e adozione di un sistema disciplinare 231.

Tale apparato normativo interno, implementano, perché recepiti al suo interno, il presente MOG 231 il quale, tramite i presìdi di controllo definiti nelle Parti Speciali e i protocolli comportamentali, si

integra con esso, elevando gli *standard* di controllo interno verso la conformità normativa voluta dal Decreto.

5. Responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del d.lgs.231/2001

5.1 Principi

Il Decreto recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto il regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc.) per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato: la previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

5.2 Contenuti

Capo I: si individuano i principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa, le sanzioni e le fattispecie di reato che fondano tale responsabilità. Trattasi di un elenco tassativo di "famiglie" di reati, definiti comunemente come "*reati presupposto*".

Ad oggi, l'elenco è composto dalle seguenti fattispecie:

Art.24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
Art.24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
Art.24-ter - Delitti di criminalità organizzata;
Art.25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
Art.25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
Art. 25-bis.1 - Delitti contro l'industria e il commercio;
Art. 25-ter - Reati societari;
Art. 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale;
Art. 25-sexies - Abusi di mercato;
Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
Art. 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
Art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;

Art.25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
Art.25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
Art. 25-undecies - Reati ambientali;
Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
Art. 25-terdecies - Razzismo e xenofobia;
Art. 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
Art. 25-quinquiesdecies - Reati tributari;
Art. 25-sexiesdecies – Contrabbando;
Art. 25-septiesdecies. - Delitti contro il patrimonio culturale;
Art. 25-duodevicies. - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
Art. 26 - Delitti tentati.

Capo II: vengono trattate le responsabilità patrimoniali dell'ente e le vicende modificative dello stesso.

Capo III: vengono trattate le norme relative al procedimento di accertamento ed applicazione delle sanzioni amministrative.

Capo IV: si rinvengono le disposizioni di attuazione e coordinamento.

5.3 Criteri di punibilità

Il Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica; non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale. Gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Fermo restando il principio normativo in base al quale la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, o il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia, i criteri di imputazione del fatto-reato all'ente, si ritrovano nell'art.5 del Decreto.

Art.5 - Responsabilità dell'ente.
Co.1 L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
Co.2 L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Sotto un punto di vista soggettivo, il co.1 guarda ai vertici societari, ovvero, a quelle 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, (definiti anche come "*apicali*"); il co.2 guarda a coloro i quali siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in precedenza indicati, in ottemperanza all'art.5, co.1 lett. a) del Decreto, (definiti anche come "*sottoposti*").

Sotto il punto di vista oggettivo, invece, "*l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*". La prova della ricorrenza dell'interesse o del vantaggio[1] per l'ente, appare quale punto di partenza per la rimproverabilità della condotta derivante da reato.

In tema di reati colposi di evento, invece, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nel Decreto all'interesse o al vantaggio, devono essere riferiti alla condotta e non all'evento.

- *Interesse e vantaggio non costituiscono un'endiadi, essendo concetti giuridicamente diversi e potendosi ipotizzare un interesse prefigurato come discendente da un indebito arricchimento e magari non realizzato e, invece, un vantaggio obiettivamente conseguito tramite la commissione di un reato.*

Infine, l'ente non risponde se le persone indicate nel co.1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

5.4 Elementi strutturali della condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

5.4.1 Primo profilo soggettivo: reato commesso da un soggetto posto in posizione apicale

Qualora l'ente venga tratto a giudizio per rispondere, in sede penale, di un reato presupposto, per poter sollevare lo stesso dalla responsabilità amministrativa *ex* d.lgs.231/01, devono verificarsi determinate condizioni: pima fra tutte l'adozione preliminare di un MOG.

Art.6 – Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

Co.1 Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

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

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

La verificabilità di tutte le condizioni imposte all'art.6 del Decreto, rappresentano il grado di responsabilizzazione del vertice societario nel dotare l'ente di una chiara politica organizzativa improntata sul rispetto della legalità, ovvero la dimostrazione di una assenza di "*colpa organizzativa*" e, quindi, l'aver definito un assetto interno basato su elementi idonei ad evitare il verificarsi di eventi delittuosi, "*presupposto*", appunto, della responsabilità amministrativa dell'ente.

Onere della prova. Il Legislatore ha voluto calibrare l'onere probatorio, a seconda che il reato fosse stato commesso "*nell'interesse o a vantaggio dell'ente*" da quei soggetti che rivestono posizioni c.d. di "*apicali*" o di "*sottoposti*".

[1] Per l'individuazione delle nozioni di "interesse" e di "vantaggio", la nota pronunzia a Sezioni Unite n.38343 del 24/04/2014, P.G., R.C., Espenhahn e altri, Rv. 261114-01 e 261115-01, meglio nota come Sentenza ThyssenKrupp, definisce che tali criteri sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito.

Se il reato è stato commesso da soggetti "*apicali*", vige il principio in base al quale grava sulla pubblica accusa l'onere di dimostrare l'esistenza dell'illecito dell'ente, mentre solo a quest'ultimo incombe l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'efficacia esimente e, quindi, la possibilità per l'ente di veder esclusa la responsabilità amministrativa derivante da reato per fatto altrui, passa in prima istanza attraverso la prova, che lo stesso ente deve fornire, dell'adozione ed efficace attuazione di un MOG idoneo.

A tale prima condizione devono seguire tutte le altre, di tipo contenutistico, previste dalle lettere b), c), e d) dell'art.6 del Decreto.

5.4.2 Il contenuto del Modello organizzativo di gestione a fini esimenti

Una volta adottato, il MOG per esplicare gli effetti organizzativi tipici e ricercati dall'Organo di vertice, deve rispondere a determinate esigenze:

Art.6 – Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

Co.2 In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Tali requisiti dimostrano la politica organizzativa dell'ente, cioè come lo stesso intende governare il rischio che nell'ambito della sua struttura possano esser commessi determinati reati e, qualora commessi, l'ente possa evitare di trarne un interesse o un vantaggio.

Il MOG della Società è stato elaborato seguendo quanto imposto dall'art.6, co.2 del Decreto, come meglio descritto nel paragrafo dedicato al Progetto 231 della Società. Nella redazione del presente MOG, si è tenuto in debito conto quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, Ult. Ed., il *CoSo Report Framework*, la norma UNI ISO 31000:2018 in tema di Linee guida per la gestione del rischio.

Il vertice societario ha posto in essere azioni che hanno coinvolto tutti i livelli della Società, al fine di soddisfare quanto richiesto a livello normativo che hanno portato:

- ✓ all'individuazione delle aree a rischio ove potenzialmente potessero esser commessi reati;
- ✓ ad una armonizzazione dei processi interni in linea con un'accresciuta consapevolezza in termini di prevenzione del reato presupposto, tramite rafforzamento degli stessi mediante protocolli di condotta previsti nelle singole sezioni di Parte Speciale;
- ✓ integrato il S.C.I. adottato con il MOG 231 onde rafforzare i presidi interni già in essere al

fine di evitare la probabilità di verificazione dell'evento delittuoso o mitigarne i danni;

- ✓ definite prerogative nell'uso degli strumenti e flussi finanziari;
- ✓ aperto un canale informativo verso l'OdV caratterizzato da flussi idonei a presidiare le fonti di rischio, in grado, altresì, di coinvolgere tale organo nella costante applicazione interna del MOG;
- ✓ attivato il canale interno di segnalazioni *whistleblowing*, adottato un sistema di gestione della stessa attraverso l'adozione di procedure interne e l'individuazione del soggetto deputato alla sua gestione ai sensi dell'art.4 del d.lgs.24/2023;
- ✓ rafforzato il sistema disciplinare interno, che vede oggi anche il MOG 231 quale ulteriore fonte normativa disciplinare e regolamentare, che si affianca a quello nazionale.

5.4.3 Canale di segnalazione di condotte illecite

Con il d.lgs.24/2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", la Società ha adeguato il proprio assetto gestionale deputato alla ricezione delle segnalazioni di illecito, c.d. "*whistleblowing*".

> **Art.6 – Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente**
> Co.2-bis I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

La Società, previa attivazione del canale si segnalazione interno per ricevere segnalazioni scritte o orali, si è dotata di un assetto di *governance* nonché di procedure atte a definire il proprio sistema di gestione delle segnalazioni. Tutta la documentazione riferibile a tale sistema di gestione è parte integrante del presente MOG 231 e definisce, oltre agli aspetti gestionali, le modalità tramite cui i soggetti legittimati dalla legge possono inoltrare segnalazioni ed esser garantito loro tale diritto.

Modalità e oggetto di segnalazione.

Collegandosi al sito https://www.pastaliguori.com/, nella sezione WHISTLEBLOWING al link https://whistleblowing.pastaliguori.com/ è possibile effettuare segnalazioni di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, relativamente a:

- reati presupposto, ai sensi del d.lgs.231/01;
- violazioni del MOG 231 di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs.24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non

indicati nell'allegato al decreto, relativi a specifici settori;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto ola finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nel decreto.

L'elenco è da considerarsi tassativo.

In via alternativa e nel rispetto delle condizioni imposte dal d.lgs.24/2023, la persona segnalante possono ricorrere al canale esterno di segnalazione attivato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), collegandosi al sito https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing e seguire le istruzioni di compilazione del modulo predisposto dall'Autorità.

La persona segnalante, inoltre, può effettuare una divulgazione pubblica, qualora ne ricorrano le condizioni previste dalla legge o rivolgersi all'autorità giudiziaria. In entrambi i casi di divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria, essi godranno sempre della medesima protezione riconosciuta alla persona segnalante.

Non è possibile segnalare le notizie palesemente prive di fondamento, doglianze personali, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

I soggetti legittimati.

Le segnalazioni possono esser effettuate solo ed esclusivamente da chi ritiene di aver appreso informazioni sulle violazioni segnalabili nell'ambito del contesto lavorativo della Società. Ci si riferisce, dunque, a soggetti che abbiano intrattenuto con la società attività lavorative (dipendenti, tirocinanti, volontari, candidati o quando il rapporto è concluso) o professionali (consulenti, fornitori anche in fase precontrattuale), presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, abbia acquisito informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria. Stessa facoltà è concessa a gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La Società riconosce le medesime garanzie e misure di protezione anche a determinate categorie di soggetti legati al segnalante da un determinato rapporto e, cioè, ai facilitatori; alle persone del

medesimo contesto lavorativo che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; ai colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

5.4.4 Secondo profilo soggettivo: reato commesso da soggetti "sottoposti"

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti "*sottoposti*" alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza di obblighi di direzione e vigilanza.

Art. 7 - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

Co.1 Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Co.2 In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Co.3 Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Co.4 L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un MOG idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: fondamentale, anche in questo caso quindi, la preliminare adozione.

In tale ipotesi per ascrivere all'ente una responsabilità per un reato commesso da subordinati, è necessario che un rimprovero possa essere mosso ai vertici, e questo consegue nella fattispecie, per l'appunto, alla inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Trattasi, invero, di una responsabilità colposa dei vertici per non aver impedito un reato doloso o colposo la cui commissione è legata all'inosservanza di detti obblighi.

Onere della prova. Diverso l'approccio probatorio in fase giudiziale: trattasi, invero, di un onere che ricade completamente sulla pubblica accusa di provare la tenuta del MOG adottato dalla società.

In definitiva, gli elementi costitutivi dell'illecito dell'ente in questione sono:

- un reato commesso da un sottoposto ancorché non identificato;
- il perseguimento con il reato dell'interesse (parziale o esclusivo) dell'ente;
- che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dei vertici (elemento, quest'ultimo, aggiuntivo rispetto alla responsabilità da reato dei vertici per le ragioni già individuate).

5.5 Le sanzioni previste dal Decreto

Il Decreto prevede un apparato sanzionatorio proprio, definito dalla Sezione II.

Esso consta di sanzioni amministrative connesse all'accertamento giudiziale del fatto-reato rientrante nello schema tassativamente individuato dal Legislatore.

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria – Artt.10, 11, 12

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria, in ragione di quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

In determinati casi, la sanzione pecuniaria è ridotta della metà o da un terzo alla metà o dalla metà ai due terzi:

- *riduzione della metà*:
- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

In tali casi, l'importo della quota è sempre di euro 103.

- *riduzione da un terzo alla metà*:
- se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di I° grado:
- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
- *riduzione dalla metà ai due terzi*:
- nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere riferite alla riduzione da un terzo alla metà, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi.

In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329.

Le sanzioni interdittive – Artt. 13, 14, 23

In merito alle sanzioni interdittive, sono previste:

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

Sono applicate in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo diversa disposizione e non si applicano quando l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, oppure qualora il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'art.11, del Decreto, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

La sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitata a determinati tipi di contratti o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività.

Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste in tema di riparazione delle conseguenze del reato, di cui

all'art.17. Trattasi, queste, di condizioni che escludono l'applicazione delle interdittive quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di I° grado, concorrono le seguenti condizioni:

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

Chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto. Se dal reato di cui al co.1, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

Commissario giudiziale – Art. 15

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Pubblicazione della sentenza di condanna – Art. 18

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. Avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione della sentenza è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'ente.

Confisca – Art. 19

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Tale ipotesi di confisca per equivalente è espressamente prevista qualora sia stato accertato che l'ente abbia tratto un interesse o un vantaggio illecito dalla commissione di un fatto-reato da parte di soggetti in posizione apicale.

5.6 Responsabilità patrimoniale e le vicende modificative dell'ente

Nella Sezione II del Capo II, viene disciplinata la responsabilità patrimoniale dell'ente in caso di trasformazione, fusione e scissione dell'ente.

L'ente è responsabile dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio o con il fondo comune. I crediti dello Stato derivanti degli illeciti amministrativi dell'ente relativi a reati hanno privilegio secondo le disposizioni del codice di procedura penale sui crediti dipendenti da reato. A tale fine, la sanzione pecuniaria si intende equiparata alla pena pecuniaria.

Trasformazione. Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

Fusione. Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Scissione. Nel caso di scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, salvo quanto previsto dal co.3 dell'art.30. Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Le sanzioni interdittive relative ai reati indicati nel co. 2, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Se la fusione o la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria a norma dell'art. 11, co. 2, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile. Salvo quanto previsto dall'art. 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del co. 1 dell'art. 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lett. a) e c) del medesimo articolo. Se accoglie la richiesta, il giudice, nel pronunciare sentenza di condanna, sostituisce la sanzione

interdittiva con una sanzione pecuniaria di ammontare pari da una a due volte quello della sanzione pecuniaria inflitta all'ente in relazione al medesimo reato. Resta salva la facoltà dell'ente, anche nei casi di fusione o scissione successiva alla conclusione del giudizio, di chiedere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria.

Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'art. 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei co. 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso.

Cessione e conferimento di azienda. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda.

6. Destinatari del Modello

Tutti coloro che operano in nome e per conto della Società per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi sociali, sono da considerarsi quali Destinatari del Modello, (d'ora in avanti "Destinatari").

Il Modello organizzativo è diffuso nell'ambito della struttura della Società ed è messo a disposizione ai soggetti esterni (d'ora in avanti, anche, "terze parti") che a qualsiasi titolo collaborino con la Società, secondo gli strumenti ritenuti dal vertice societario più idonei a garantire l'effettiva conoscenza dei principi nonché il recepimento dei contenuti.

Fra i Destinatari del Modello si possono annoverare:

- i componenti degli Organo amministrativi, deliberativi e gestionali della Società, nel perseguimento dell'azione societaria in tutte le determinazioni adottate;
- i componenti degli Organo di controllo societario e vigilanza previsti dallo Statuto e dalla legge, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e della gestione dei rischi;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;

- terze parti e tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso o anche gratuito di qualsiasi natura con la Società.

È fatto obbligo, pertanto, a tutti i Destinatari di aderire a quanto prescritto nel MOG 231 nonché a quanto previsto dai documenti in esso richiamati, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica, commerciale e di ogni altra natura instaurati con la Società. Il sistema disciplinare interno prevede specifiche sanzioni per coloro i quali non intendano uniformarsi ai principi nel MOG trascritti.

7. Organismo di Vigilanza

7.1 Requisiti

L'art. 6, co.1, lett. b) del Decreto, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti "OdV"), come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità amministrativa dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto stesso.

I requisiti che tale organismo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **autonomia e indipendenza** - l'OdV deve essere sprovvisto di compiti operativi ed esecutivi interni e deve rappresentarsi come un organo di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice amministrativo aziendale;
- **professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali** - a tal fine i componenti del suddetto Organismo devono avere conoscenze specifiche e specialistiche in relazione alle tecniche da adottare per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- **onorabilità** - a tal fine il soggetto che rivestirà tale carica, non dovrà:
  i. trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  ii. esser o esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della L.1423/56 o della L.575/65 e s.m.i., salvi gli effetti della riabilitazione;
  iii. avere procedimenti penali in corso o riportato condanne penali di alcun tipo, salvi gli effetti della riabilitazione;
- **assenza di conflitti di interesse** - capaci di comprometterne l'indipendenza nell'azione di vigilanza;
- **continuità di azione** - al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

L'organo amministrativo seleziona il membro o i membri dell'OdV (collegiale) tra soggetti qualificati

ed esperti che abbiano: un'ampia conoscenza della realtà di riferimento e del settore in cui opera l'ente, elevate competenze nell'organizzazione, gestione e controllo di aziende nonché in materia penale, con specifico riferimento alla prevenzione dei reati presupposto del Decreto, di risk management, sistemi di gestione e audit.

7.2 Composizione e individuazione

L' OdV può avere una composizione monocratica o collegiale; l'incarico può esser affidato, a soggetti interni e/o esterni di comprovata esperienza, valutata sulla compresenza dei requisiti sopra indicati, su di un elevato livello tecnico, sul *curriculum* accademico e professionale, conoscenza della società, onorabilità personale e professionale.

La composizione collegiale dovrebbe raggruppare diverse categorie e professionalità di soggetti, selezionati opportunamente per le loro competenze e capacità a governare l'attuazione del MOG una volta approvato dall'organo di vertice. Il ruolo di Presidenza, dovrebbe sempre esser assunto dal membro esterno.

In relazione alla realtà di riferimento e ai rischi sottesi alla propria attività imprenditoriale, la Società ha deciso di dotarsi di un Organismo monocratico esterno, configurato come unità di *staff* in posizione verticistica, riportando direttamente al solo Amministratore Unico.

Una volta entrato in possesso dei poteri ad esso conferiti dalla legge, ovvero a seguito di delibera istitutiva di tale Organismo, il suo funzionamento è disciplinato da un apposito "Statuto", predisposto dall'Organismo medesimo, in virtù della sua autonomia operativa, ed ufficializzato nella seduta di insediamento all'organo amministrativo.

7.3 Nomina

L'organo di vertice amministrativo, previa verifica dei requisiti di professionalità e competenza del candidato, risultante anche dall'esperienza maturata come componenti di altri OdV, provvede mediante delibera alla nomina dell'Organismo.

Non possono ricoprire la carica di componente dell'Organismo e, se eletti, decadono dalla carica, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società o coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.

L'organo amministrativo comunica formalmente l'avvenuta nomina dell'OdV a tutte le funzioni aziendali, illustrando poteri, compiti, responsabilità dell'Organismo, nonché la finalità della costituzione di quest'ultimo.

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In ossequio a quanto previsto dal Decreto, le funzioni svolte dall'OdV possono essere così sinteticamente riepilogate:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;

- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti della legge in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'OdV, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'Organo amministrativo.

In particolare e a titolo meramente indicativo, i compiti dell'OdV sono così definiti:

- vigilare e verificare l'efficienza e l'efficacia del MOG, anche in termini di rispondenza tra le modalità operative recepite e adottate in concreto, gli standard di comportamento, le procedure formalmente previste dalle componenti del sistema di gestione aziendale, e le esigenze di prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
- presidiare l'attualità del MOG e del Codice etico e di comportamento, formulando, quando necessario, proposte per eventuali loro aggiornamenti e adeguamenti, nonché assicurare il periodico aggiornamento dell'analisi delle attività sensibili, quando necessario;
- segnalare al vertice amministrativo, anche avvalendosi delle varie funzioni coinvolte, eventuali necessità di aggiornamenti delle componenti del sistema di controllo interno conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale, nonché eventuali modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dalle attività di verifica, dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni;
- informare tempestivamente il vertice amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, in merito alle violazioni accertate del Modello 231 che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- collaborare alle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei contenuti di tutte le componenti del Modello 231 e del Codice Etico;
- collaborare alle iniziative per la sensibilizzazione dei temi inerenti all'istituto della segnalazione di illecito a tutela dell'integrità dell'ente, c.d. *whistleblowing*;
- supportare l'Ente nella fase di gestione della segnalazione *whistleblowing* quando l'oggetto della stessa rientri nel perimetro di applicazione de d.lgs231/01;
- esprimere pareri in merito all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantire la coerenza con il Codice etico;
- collaborare nella predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico circa lo stato di attuazione e di operatività del Modello.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, all'Organismo è data la facoltà di:

- avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società;
- accedere ad informazioni, documenti e/o dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti attribuiti;
- accedere presso tutte le strutture aziendali, senza necessità di preventivo consenso, per ottenere ogni informazione o dato ritenuto utile, rilevante e necessario per lo svolgimento delle attività di verifica, analisi e controllo;
- porre all'attenzione delle funzioni competenti l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e/o esprimere un parere non vincolante sulle eventuali sanzioni previste dal Codice Disciplinare 231 dell'ente;
- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo che esorbitino dalle competenze tecniche dei componenti, qualora strumentali all'esercizio dei compiti assegnati;
- avviare attività ispettive al fine di verificare l'efficace attuazione dei presìdi posti a tutela dell'aree sensibili ad impatto 231.

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- emanare disposizioni intese a regolare l'attività dell'Organismo medesimo;
- accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs.231/01;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'organo di vertice e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

7.5 Durata in carica, decadenza e revoca

La nomina dell'OdV è comunicata al candidato e da questi formalmente accettata. Egli resta in carica per tre anni, alla scadenza dei quali il mandato è da intendersi rinnovato tacitamente salvo revoca anticipata o rinuncia del componente.

L'organo di vertice può revocare il mandato solo per giustificato motivo; qualora non ricorra un giustificato motivo, resta fermo il compenso maturato per le attività svolte.

Si configurano quali giuste cause di revoca:

a) l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente

dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza per un periodo superiore a sei mesi;

b) l'attribuzione al componente dell'Organismo di funzioni e responsabilità operative ed esecutive all'interno della Società incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell'Organismo stesso;
c) un grave inadempimento dei doveri propri dell'Organismo;
d) una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
e) una sentenza di condanna passata in giudicato a carico del componente dell'Organismo, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
f) perdita dei requisiti.

Ciascun componente dell'OdV può rinunciare in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno un (1) mese.

7.6 Budget

L'organo di vertice assegna all'OdV il c.d. "budget di funzionamento" che sarà gestito in autonomia dallo stesso secondo quanto stabilito nel proprio Statuto.

L'OdV, infatti, deve disporre di adeguate risorse finanziarie al fine di garantire e rendere concreto l'autonomo potere di iniziativa e di controllo. L'ammontare del budget in dotazione all'OdV può esser indicato nel verbale di nomina o comunque deve esser definito coerentemente con le esigenze di vigilanza programmate o rilevate dallo stesso OdV.

Nel contesto delle procedure di formazione del budget, il vertice amministrativo, per garantire l'autonomia dell'OdV, dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, eventualmente su proposta dall'Organismo stesso, della quale questo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, tra i quali le consulenze specialistiche, ispezioni, audit, ecc.

A tal fine, l'OdV presenta annualmente il "Piano Budget" nel quale, sulla base delle esigenze manifestate al o dall'Amministratore Unico, stima un congruo *budget* che deve esser messo a disposizione per la realizzazione degli obiettivi contenuti nel Piano stesso.

Qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'OdV potrà richiedere la convocazione dell'Amministratore Unico per una revisione dei limiti di spesa; eventuali dinieghi dovranno sempre esser motivati dal Consiglio.

L'OdV può avvalersi di risorse esterne per lo svolgimento delle seguenti attività:

- aggiornamento del processo di risk assessment 231 in particolare a seguito di mutamenti organizzativi o di business;
- aggiornamenti della normativa ed in particolare all'entrata in vigore di nuove fattispecie di reati;

- definizione e aggiornamento di protocolli e procedure in relazione a nuove fattispecie di reati;
- individuazione delle informazioni relative alle aree a rischio 231 rilevanti ai fini del monitoraggio attraverso i flussi informativi;
- consulenza su particolari temi specifici quali per esempio salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ambiente, privacy e sicurezza informatica;
- attività di supporto alle attività di verifica e corretta attuazione dei protocolli;
- attività di formazione e informazione.

L'OdV, alla fine di ogni anno di vigilanza, rendiconta all' Amministratore Unico lo stato di utilizzo e i giustificativi finanziari di spesa della somma di cui al *budget*.

7.7 Flussi informativi ODV

Assetto organizzativo interno: flussi da e verso l'OdV.

Mediante canali stabiliti, all'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati, a titolo meramente indicativo, i documenti afferenti al S.C.I., il sistema di procure, deleghe e aspetti organizzativi in vigore presso la Società. In generale, in quanto parte integrante dell'assetto societario, l'OdV dovrà esser sempre messo al corrente delle variazioni organizzative e strutturali intraprese dal vertice societario il quale potrà interpellare tale organismo sulla aderenza delle azioni intraprese ai principi del Decreto.

Le Sezioni di Parte Speciale identificano le cadenze temporali e la tipologia dei flussi informativi da e verso l'OdV.

Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi.

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società, dovranno esser considerate segnalazioni *whistleblowing* e pertanto, da effettuare a mezzo del canale di segnalazione interno attivato dalla Società;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- l'OdV, anche nella fase di gestione della segnalazione *whistleblowing*, agirà in modo da garantire il rispetto delle procedure e i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione;
- le segnalazioni *whistleblowing* che verranno comunicate all'OdV da parte del Responsabile

di Gestione delle Segnalazioni/Team di Gestione delle Segnalazioni *whistleblowing*, saranno trattate nel pieno rispetto delle procedure aziendali al fine di garantire tutte le cautele e prerogative ai soggetti coinvolti;

- l'OdV, qualora una segnalazione *whistleblowing* possa concerne condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs.231/01 o violazioni del MOG 231, vigilerà sugli esiti dell'istruttoria espletata e dovrà esser informato dal vertice amministrativo degli eventuali provvedimenti addottati qualora la segnalazione sia stata accertata.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'OdV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- l'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici in gestione o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV tramite un canale istituito *ad hoc* dalla Società;
- l'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà, a livello consultivo, i provvedimenti del caso;
- nella fase di gestione della segnalazione *wistleblowing*, il vertice societario e le funzioni competenti alla gestione della segnalazione potranno chiedere il parere consultivo e non vincolante dell'OdV per quanto concerne i provvedimenti da attuare.

8. Il Modello organizzativo di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.

8.1 Il progetto 231

Nel contesto nazionale ed internazionale in cui opera la società Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A., l'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali rappresenta un punto essenziale nel processo di creazione di valore: è stato avviato, pertanto, un progetto di analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto ed implementarli.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello 231, la Società si prefigge di:

- determinare, in tutti coloro che operano nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di

poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui vi fosse apparentemente una condizione di vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice etico e di comportamento";

• consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di "Attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

A tal fine, la Società ha predisposto una mappatura delle attività aziendali e, nell'ambito delle stesse, ha individuato le attività "a rischio" ovvero quelle che per loro natura rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

È impegno costante della Società svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231: nel caso in cui dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati inseriti nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà la necessità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

8.2 Elementi fondamentali del Modello

I punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così, in sintesi, riassunti:

- valutazione del Sistema di Controllo Interno (SCI);
- coinvolgimento di tutti i soggetti che fanno parte della Società e che quotidianamente pongono in essere azioni rivolte al raggiungimento dello scopo sociale;
- segmentazione dei singoli ruoli e definizione delle responsabilità in base al ruolo rivestito all'interno o delegate;
- mappatura delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- recepimento delle procedure aziendali in essere e/o implementazione delle stesse in ottica di definizione di ulteriori presidi organizzativi strumentali all'attenuazione del rischio reato in astratto verificabile;
- riconoscimento dei rischi sottesi all'operatività quotidiana attraverso la predisposizione di un

documento di valutazione ad hoc;

- definizione di un sistema disciplinare interno capace di sanzionare le condotte in violazione del MOG da parte dei Destinatari;
- attivazione del canale di segnalazione interno *whistleblowing*;
- individuazione del soggetto deputato alla gestione della segnalazione *whistleblowing*;
- definizione procedurale di gestione della segnalazione *whistleblowing*;
- identificazione dell'OdV, ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
- diffusione del MOG nell'ambito di tutta la compagine societaria secondo canali che ne garantiscano il più ampio recepimento;
- attività di formazione, informazione, sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- monitoraggio costante ed efficace da parte delle funzioni aziendali preposte con il supporto dell'OdV funzionale a testare l'idoneità del documento alla prevenzione dei reati presupposto successiva alla sua approvazione.

8.3 Modello, codice etico e sistema disciplinare 231

La Società ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice etico e di comportamento, in considerazione anche delle condotte che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.
I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice etico adottato dalla Società e, in riferimento ai rapporti tra Modello e Codice etico, è opportuno precisare che:

- il Codice etico riveste una portata generale nonché contrattuale, in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

8.4 Il ruolo delle Linee guida di Confindustria e l'applicazione delle norme nella costruzione del Modello

Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito

delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

I punti cardine del sistema di controllo preventivo dei reati dolosi ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- procedure manuali e informatiche ("devono essere tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo"), poteri autorizzativi e di firma;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- sistemi di controllo integrato.

Per quanto concerne, invece, i sistemi di controllo preventivo dei reati colposi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le Linee guida, oltre a quanto già indicato per i reati dolosi, individuano la necessità di una particolare struttura organizzativa, adeguati livelli di formazione e addestramento, efficaci forme di circolazione e coinvolgimento degli interessati sul tema della salute e sicurezza sul lavoro ed un sistema di monitoraggio sistematico delle misure adottate.

Le Linee Guida, stabiliscono, altresì, una serie di "principi di controllo" a cui le componenti del sistema di controllo debbano ispirarsi:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo
- i controlli devono essere documentati.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello dal momento che il Modello adottato dall'ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Nella costruzione del proprio MOG 231 poi, la Società ha sfruttato l'adesione alle norme internazionali di riferimento che compongono il proprio Sistema di Gestione cui essa risulta costantemente conferme (MOG integrato).

8.5 La costruzione del MOG

Il "progetto 231" intrapreso dalla Società al fine di dotarsi di un modello organizzativo quanto più idoneo a prevenire il verificarsi di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, si inserisce in un più ampio programma di organizzazione aziendale teso ad impostare una politica globale e condivisa di gestione aziendale consapevole e, soprattutto, in linea con i principi di etica d'impresa.

Al fine di divulgare comportamenti etici, improntati alla legalità, capaci, cioè, di allontanare i Destinatari dal porre in essere condotte poco trasparenti o divergenti da quanto definito

preliminarmente a livello verticistico, la Società ha inteso trasmigrare nel proprio MOG la sua operatività quotidiana, in considerazione anche della sua propensione all'agire organizzato in ragione della pregressa e consolidata operatività interna che si conforma a norme e standard tecnici soggette a certificazione.

Il progetto ha preso in considerazione l'intera realtà aziendale, tenendo in debita considerazione il suo assetto organizzativo interno, che poggia la sua essenza anche sui sistemi di gestione certificati, ritenuti di fondamentale importanza per la gestione dei processi interni.

Le fasi del progetto hanno seguito il presente programma:

- valutazione preventiva del sistema normativo interno, ovvero esame dello statuto e della struttura organizzativa dell'Ente, delle procedure emanate per lo svolgimento dei processi operativi, del funzionigramma, degli ordini di servizi, nonché del sistema di procure e deleghe;
- analisi del contesto di riferimento attraverso la valutazione di quegli eventi pregiudizievoli rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 che hanno coinvolto la Società;
- identificazione/aggiornamento dell'elenco delle possibili aree a "rischio reato", intese come processi nei quali potrebbe astrattamente concretizzarsi la commissione dei reati presupposto. Nell'ambito di ciascuna delle suddette aree, sono poi state individuate/aggiornate le attività "sensibili", ovvero quelle al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché le funzioni aziendali potenzialmente esposte al rischio. Per ognuna delle aree a "rischio reato" si è quindi provveduto ad individuare quelle che possono essere considerate, in astratto e in via esemplificativa, le principali potenziali modalità di commissione dei reati presi in considerazione;
- prendendo a riferimento la "Mappa delle aree a rischio" così formatasi, rilevazione e analisi dei controlli esistenti idonei a prevenire il rischio di commissione dei reati. In particolare, l'analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, nonché attraverso un metodo di analisi (c.d. "*risk assessment*") basato sullo svolgimento di colloqui con gli *owner* dei processi aziendali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. Il coinvolgimento delle figure professionali aziendali ha consentito per ciascuna area, ove si è ritenuto potesse determinarsi il rischio di commissione dei reati, di effettuare la ricognizione delle modalità operative e gestionali esistenti e dei controlli aziendali presenti, a presidio delle stesse;
- sulla scorta di tali attività, individuazione degli ambiti di miglioramento dei controlli (c.d. "*gap analysis*") e conseguente definizione del piano di rafforzamento del sistema di controllo interno rilevante ai fini del Decreto;

- valutazione del rischio attraverso la costruzione di una “metodologia per la valutazione della rischiosità inerente e residuale delle aree a “rischio reato” ex Decreto utilizzando un approccio in linea con le best practice di riferimento, le indicazioni fornite da Confindustria nell’ambito delle Linee Guida per la costruzione dei Modelli 231;
- definizione della PARTE SPECIALE, suddivisa in tante SEZIONI per le famiglie di reato presupposto rilevanti che, in ragione degli esiti ottenuti dalle indagini effettuate, astrattamente potrebbero verificarsi nell’azione sociale da parte dei Destinatari. Tali sezioni definiscono, altresì, protocolli operativi e comportamentali che mirano a veicolare l’operatività interna verso condotte in linea con i dettami giuridici di riferimento, con efficacia dissuasiva per coloro i quali siano coinvolti nelle aree a rischio.

Attraverso la definizione di specifiche SEZIONI di PARTE SPECIALE, la Società ha compiuto l’integrazione tra il proprio S.C.I. e il nuovo assetto organizzativo sviluppato con il MOG 231, definendo, così, una concreta armonizzazione delle politiche operative di prevenzione del rischio reato; tale progetto ha, altresì, prodotto un’implementazione ulteriormente dei presidi preventivi in essere, concepiti ora come difensivi verso condotte trasgressive dell’organizzazione interna che potrebbero incidere sulla stabilità dell’intera compagine societaria.

9. Il sistema disciplinare 231

L’art. 6, co. 2, lett.e) e l’art. 7, co. 4, lett.b) del Decreto stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”.

La previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello, rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

L’applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest’ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

La Società si è dotata di un proprio sistema disciplinare 231, adottando un Codice Disciplinare 231 cui si rimanda per le parti qui non regolamentate.

9.1 Violazione del Modello

A mero titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell’espletamento di attività nel

cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice - etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Con particolare riferimento alla normativa aziendale in materia di segnalazioni *whistleblowing*:

- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate;
- violazioni del sistema di gestione e delle procedure di accertamento delle segnalazioni whistleblowing.

9.2 Misure nei confronti dell'organo amministrativo e di controllo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Stesso dicasi per gli organi di controllo preposti dallo Statuto e dalla legge a vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo (i.e. Collegio Sindacale, Revisori, OdV, Responsabile di Gestione delle Segnalazioni/Team di Gestione delle Segnalazioni whistleblowing).

9.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti e terze parti

L'inosservanza del Modello 231 adottato dalla Società ai sensi del Decreto, così come di ogni documento ad esso collegato, implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei dipendenti che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 ed eventuali norme speciali applicabili.

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello da parte di c.d. "terze parti" quali fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

La Società si avvale di una specifica clausola, definita “CLAUSOLA 231”, inserita nei contratti stipulati con terze parti, che obbligano quest’ultime ad adeguarsi ai principi sanciti nel proprio MOG 231.

10. Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

10.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

L’organo di vertice amministrativo provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell’Ente.

Delle successive modifiche deve esser data traccia nella griglia predisposta del presente documento, che possono esser apportate solo previa valida delibera dell’organo amministrativo, anche su proposta dell’OdV.

10.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

L’organo di vertice amministrativo provvede all’attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l’implementazione degli elementi fondamentali dello stesso; per l’individuazione di tali azioni, si potrà avvalere del supporto dell’Organismo di Vigilanza. Deve altresì garantire, anche attraverso l’intervento dell’Organismo di Vigilanza, l’aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L’efficace e concreta attuazione del Modello deliberato ed approvato è verificata dall’OdV, nell’esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

11. Informazione, formazione, aggiornamento e pubblicità

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, assicura l’ampia divulgazione del Modello e l’effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

In sede di prima adozione il MOG è messo a disposizione degli Organi sociali, dell’Organismo di Vigilanza, di ciascun dipendente e di ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Il Modello approvato dall’organo di vertice amministrativo - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è disponibile per la consultazione:

- presso la sede legale della Società;
- è inserito nel server aziendale, al fine di consentire ai Destinatari una consultazione giornaliera;
- pubblicato per estratto sul sito istituzionale della Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell’entrata in servizio ai dipendenti neo-assunti verrà messa a disposizione una copia del

Modello e dovranno seguire i corsi di formazione dedicati, al fine di recepirne i contenuti in modo guidato.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Società predispone, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione. La partecipazione a tali eventi formativi è obbligatoria e seguirà le tempistiche e le modalità che di volta in volta la Società riterrà più idonee ad esempio incontri, eventi formativi, lezioni frontali in aula, formazione dedicata suddivisa per aree di rischio o funzioni societarie, e-learning.

La mancata partecipazione a tali incontri formativi sul MOG 231 costituirà fonte di illecito disciplinare.

I contenuti degli incontri formativi verranno sottoposti dall'Organo amministrativo al parere dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà esprimere un parere non vincolante e/o suggerire modifiche ai piani proposti.