

 	Modello Organizzativo di Gestione e Controllo	MOGC_G
	PARTE GENERALE	Rev. n° 2 del 27/03/2019 Pag. 1 a 33



Rev	Data	Paragrafo	Descrizione Modifica	Redazione	Condivisione	Approvazione
0		Tutti	Emissione			20/12/2017
1	21/2/18	8	Aggiornamento modifiche Normative c.d Whistleblowing	21/02/2018		29/03/2018
2	26/02/19	3	Aggiornamento elenco reati. L. 167/2017-D.lgs. 21/2018	26/02/2019		27/03/2019
3	26/10/20	3	Aggiornamento elenco reati Art. 25 quinquiesdecie e Art. sexiesdecies	26/10/20		

PARTE GENERALE	4
1. IL GRUPPO LEVONI	4
2 LA MISSION	5
3. IL CONTENUTO DEL D.LGS. 231/01	5
3.1 LA CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE	7
3.2 LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	10
4. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
4.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO	11
4.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO	13
4.3 MODELLO, CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	14
4.4 APPROVAZIONE E RECEPIMENTO DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO	15
5. POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI	16
5.1 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE POTENZIALI AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	17
6. DESTINATARI DEL MODELLO	18
7. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	19
7.1 I REQUISITI	19
7.2 INDIVIDUAZIONE	20
7.3 NOMINA	21
7.4 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
7.5 FLUSSI INFORMATIVI DELL'OdV NEI CONFRONTI DEL VERTICE SOCIETARIO	23
8. IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	24
8.1 SEGNALAZIONI VIETATE	25
8.2 CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI	26
8.3 RESPONSABILE DELLE SEGNALAZIONI	26
8.4 WHISTLEBLOWER PROTECTION (PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI)	27
9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	28
10. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO	29
10.1 VIOLAZIONE DEL MODELLO	30
10.2 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO	30

10.3 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	31
10.4 MISURE E SANZIONI NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI CON LA SOCIETÀ	32
11. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO	32
11.1 MODIFICA ED INTEGRAZIONI DEI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DEL MODELLO	32
11.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ED ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SULLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO	33

PARTE GENERALE

1. Il Gruppo Levoni

Il Gruppo Levoni è costituito dalle Aziende Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. e dalla Levoni America Corporation con sede negli U.S.A.

La **Levoni S.p.A.**, produttrice di salumi ed insaccati, nella sede di Castellucchio e di prosciutti crudi nelle sedi di Lesignano de' Bagni e San Daniele del Friuli.

L'offerta dei prodotti è rivolta ad una duplice tipologia di clienti:

- "professionale", quali le migliori salumerie, macellerie e gastronomie di tutto il mondo;
- "grande distribuzione organizzata", ovvero supermercati rinomati per il prestigio della qualità dei prodotti offerti.

L'Azienda controlla in maniera totalitaria **Mec Carni S.p.A.**.

Mec Carni S.p.A. è autorizzata alla lavorazione di carne di Suino pesante italiano e costituisce uno dei più moderni macelli riconosciuti a livello internazionale, specializzato nella macellazione e sezionamento di carni suine.

L'offerta dei prodotti è rivolta alla Levoni S.p.A. ed ai principali salumifici e GDO.

La **Levoni America Corporation**, per la quale non operano le disposizioni contenute nel D.Lgs. 231/01, la Direzione - in linea con le disposizioni etiche e comportamentali espresse nel codice etico – ha adottato un piano anticorruzione al fine di garantire la conformità alle leggi nazionali ed internazionali.

2 La Mission

Per le Aziende del Gruppo Levoni l'elevata qualità dei prodotti offerti è il cuore e l'obiettivo costante ed imprescindibile da perseguire per conservare l'eccellenza produttiva.

Attenti nel controllo della filiera e nella selezione delle razze, l'impegno verso cui il Gruppo è proteso è quello di combinare le garanzie e gli standard di sicurezza dei sistemi industriali con l'accuratezza e l'attenzione al prodotto tipiche del processo artigianale.

L'attenzione per la qualità caratterizza ogni fase della vita delle Aziende. In ogni fase della produzione: dall'acquisizione delle materie prime al prodotto finale, le Aziende Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. ricercano attraverso il controllo e la verifica, meticolosi, metodici e costanti, la qualità dei prodotti che si distinguono per la loro eccellente unicità.

Il Gruppo Levoni, sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei soci e delle sue controparti contrattuali, adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, fissandone i principi di riferimento.

3. Il contenuto del D.Lgs. 231/01

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 Giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati “Enti”) 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, ovvero
- **da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.** La responsabilità 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.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell’ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Art. 24 – D.Lgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24-bis– D.Lgs. 231/01
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter– D.Lgs. 231/01
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Concussione e corruzione	Art. 25– D.Lgs. 231/01
Falsità in monete, spendita ed introduzione nello stato, previo concerto di monete false	Art. 25-bis– D.Lgs. 231/01
Delitti contro l’industria ed il commercio	Art. 25-bis.1– D.Lgs. 231/01
Reati societari	Art. 25-ter– D.Lgs. 231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico	Art. 25-quater– D.Lgs. 231/01

Reati di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1– D.Lgs. 231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies– D.Lgs. 231/01
Abusi di mercato	Art. 25-sexies– D.Lgs. 231/01
Omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25-septies– D.Lgs. 231/01
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, Autoriciclaggio	Art. 25-octies– D.Lgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies– D.Lgs. 231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies– D.Lgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25-undecies– D.Lgs. 231/01
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies– D.Lgs. 231/01
Delitti tentati	Art. 26– D.Lgs. 231/01
Responsabilità amministrativa degli enti che operano nella filiera degli oli vergini di oliva	Art.12 L.9/2013
Reati transnazionali	L.146/06
Razzismo e Xenofobia	L. 167/2017 – D.Lgs. 21/2018
Frodi in competizioni sportive (inapplicabile)	Art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/01

Reati Tributari

Art. 25 quinquiesdecies D.Lgs.
231/01

Contrabbando

Art. 25 sexiesdecies D.Lgs.
231/01

3.1 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i “Modelli”), ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- **Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto.**
- **Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.**
- **Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati.**
- **Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.**

– **Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

– **L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.**

– **Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.**

– **I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello.**

– **Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.**

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

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

3.2 Le linee guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il Gruppo aderisce alle Linee Guida emanate da Confindustria il 31 Marzo 2008 (aggiornate poi nel marzo 2014), per la “*costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01*”.

Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l’aggiornamento effettuato sia da considerarsi “*complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall’art. 6 del Decreto*”,

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.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- **Codice Etico**
- **Sistema organizzativo**
- **Procedure manuali ed informatiche**
- **Poteri autorizzativi e di firma**
- **Sistemi di controllo e gestione**
- **Comunicazione al personale e sua formazione**

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- **Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione**
- **Applicazione del principio di segregazione dei compiti**
- **Documentazione dei controlli**

- **Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure**

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- **Autonomia e indipendenza**
- **Professionalità**
- **Continuità di azione**
- **Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie**
- **Obblighi di informazione dell'organismo di controllo**

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, 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.

Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

4. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

4.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello

Le società del Gruppo sono sensibili all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Gruppo Levoni ha avviato un Progetto di analisi dei propri 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.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto delle

società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, le Aziende si propongono di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto delle aziende Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. 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 alle aziende.
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalle aziende, in quanto le stesse (anche nel caso in cui le società fossero apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico e Comportamentale" al quale le aziende intendono attenersi nell'esercizio delle rispettive attività.
- Consentire alle 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.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, le società hanno predisposto una mappa delle attività aziendali e hanno individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette 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.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", il Gruppo ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

Il Gruppo si impegna a 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. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra

menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, le Società valuteranno l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

4.2 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- **Mappa 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.
- **Modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati
- **Identificazione dell'Organismo di Vigilanza** (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda a professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- **Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo.**
- **Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite
- **Definizione delle responsabilità** nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si rileva, ad ogni modo, che il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/01 non costituisce, per le Società del Gruppo, nulla di nuovo poiché le attività svolte sono sostanzialmente caratterizzate da un proprio sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione e l'attuazione di Sistemi di Gestione delle problematiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo alle norme:

- **UNI EN ISO 9001:2015**
- **D.LGS 81/08**
- **D.LGS 152/2006**

parte integrante del Modello 231

Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al D.Lgs. 196/03 integrato dal Reg. UE 679/2016.

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere.

4.3 Modello, Codice Etico e Sistema disciplinare

Il Gruppo ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui le Società quotidianamente si ispirano nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico e Comportamentale, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che le Aziende del Gruppo hanno inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- **Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione.**
- **Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.**
- **Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico e Comportamentale adottato dal Gruppo, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al suddetto Codice.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico e Comportamentale riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che il Gruppo Levoni 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 e Comportamentale rimanda al sistema disciplinare delle Aziende 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).

4.4 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa ai Consigli di Amministrazione delle Aziende la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico e Comportamentale è stato approvato con delibera dei Consigli di Amministrazione di Levoni S.p.A e Mec Carni S.p.A. in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

5. Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico e Comportamentale delle Società del Gruppo.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore		
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5		
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4		
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3		
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2		
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1		

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 6 mesi
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 3 mesi

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente Modello.

Si precisa che i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro) per loro natura possono essere riferibili a tutte le aree aziendali. Pertanto, le Aziende si sono dotate di una politica aziendale comune in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e delle strutture di prevenzione e protezione previste dalla normativa di riferimento (Legge 123/2007 e D.Lgs. 81/08 e successive modifiche).

5.1 Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale

- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività.
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione).
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività.
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali.
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su di un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e delle responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- **Attività di controllo:** esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali.
- **Attività di monitoraggio:** esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali.

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione direzione o controllo nelle Aziende del Gruppo, ai dipendenti, ai collaboratori, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo alle Aziende, operano su mandato della medesima o sono legati alla società da rapporti aventi caratteri di continuità.

Le Aziende del Gruppo comunicano il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Collaboratori.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con le Aziende.

Il Gruppo Levoni condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico e Comportamentale, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

7. Organismo di Vigilanza (OdV)

7.1 I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia ed indipendenza:** l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con i Consigli di Amministrazione delle Aziende.
- **Professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono:
 - avere conoscenza delle Organizzazioni aziendali e dei principali processi aziendali tipici dei settori in cui le Aziende operano;

- avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile 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;
 - avere capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulle realtà aziendali;
 - conoscenza di principi e tecniche dell'attività svolta dall'Internal Audit .
- **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.

7.2 Individuazione

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata dalle Aziende, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- L'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale ed è composto da un minimo di due ad un massimo di cinque membri.
- I Consigli di Amministrazione delle Aziende, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valutano periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie.
- L'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente ai Consiglieri.
- Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall'Organismo stesso ed approvato dai Consigli di Amministrazione. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso i Consigli di Amministrazione. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

7.3 Nomina

I Consigli di Amministrazione delle Aziende provvedono concordemente alla nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dai Consigli di Amministrazione delle Aziende.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett.b), del D.Lgs. 231/01 di *"autonomi poteri di iniziativa e controllo"*.

7.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così 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'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato - come già ricordato - dall'organo amministrativo.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- **Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste.**

- **Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti.**

- **Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento.**

- **Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso.**
- **Assicurarsi i flussi informativi di competenza.**
- **Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati.**
- **Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.**

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

- **Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza.**
- **Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 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 dai Consigli di Amministrazione 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 Flussi informativi dell'OdV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di procure e deleghe in vigore presso le Società.

Segnalazioni 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 dalle Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte 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 dalle 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 .
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'OdV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante .

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 dalle 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:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate.
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV delle Aziende.
- L'OdV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello

Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

8. Il Sistema di Whistleblowing

Le Aziende del Gruppo Levoni pongono in capo ad ogni dipendente e collaboratore l'obbligo di segnalare tempestivamente, al diretto superiore ovvero all'OdV delle rispettive società, direttamente o con gli strumenti che l'azienda pone a disposizione, qualsiasi notizia, di cui sia venuto a conoscenza, circa possibili violazioni a norme di legge o aziendali o comunque di natura illecita o costituenti una frode o un atto contrario al Codice Etico Comportamentale ed al Modello Organizzativo di Gestione. Oltre agli illeciti configuranti reati previsti dal Decreto, a titolo semplificativo costituiscono fatti oggetto di possibile segnalazione:

- falsificazione o alterazione di documenti;
- falsificazione o manipolazione dei conti e omissione intenzionale di registrazioni, eventi o dati;

- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, file, archivi, attrezzature e strumenti aziendali;
- dazione di una somma di danaro o concessione di altra utilità ad un pubblico ufficiale come contropartita per la funzione svolta o per l'omissione di un atto di ufficio (es. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione delle presenze a lavoro;
- rivelazione di informazioni confidenziali e di proprietà del Gruppo Levoni a parti esterne tra cui competitor;
- falsificazione delle analisi di laboratorio

Resta facoltà inderogabile del segnalante, inoltrare una segnalazione con la forma dell'anonimato o mediante la propria identità. In ogni caso, è dovere precipuo del destinatario della segnalazione (Responsabile di funzione od Organismo di Vigilanza 231) adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge. A tal fine le Aziende Levoni S.p.a. e Mec Carni S.p.A. pongono a disposizione dei dipendenti specifici canali di segnalazione e piattaforme tecniche che favoriscano la tutela dei dati del segnalante in buona fede, del segnalato e dei terzi.

La tutela dell'identità del segnalato viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'Azienda.

Il compimento di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede o di chiunque collabori nel processo di verifica di un fatto di natura illecita, costituisce grave violazione disciplinare.

8.1 Segnalazioni vietate

Le segnalazioni, anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali.

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti **vietato**:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale.

Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

8.2 Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati. In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- A. *Oggetto*: è necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- B. *Segnalato*: il segnalante deve indicare le generalità o comunque altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità, nel caso in cui non intenda avvalersi della facoltà dell'anonimato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

8.3 Responsabile delle segnalazioni

Chiunque riceva una segnalazione con qualunque mezzo, salvo che essa non sia stata inviata direttamente all'OdV, deve inoltrarla al proprio Responsabile di Funzione, ovvero all'Amministratore Delegato, direttamente o mediante il canale dedicato. Il Responsabile di Funzione di Gestione, ovvero l'Amministratore Delegato, eseguita la valutazione preliminare

per valutarne la possibile fondatezza, né informa immediatamente l'Organismo di Vigilanza se i fatti segnalati rappresentano rischi diretti o indiretti di violazione del Modello Organizzativo.

Il Responsabile di Funzione, ovvero l'Amministratore Delegato, d'intesa con il Responsabile IT, assicura le misure di sicurezza necessarie alla tutela dei dati.

8.4 Whistleblower protection (protezione delle segnalazioni)

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto un dipendente che segnali una violazione del Modello organizzativo, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Un dipendente che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello organizzativo, dovrà utilizzare le procedure interne Aziendali, conformi alla legge, predisposte per risolvere e conciliare le vertenze del personale.

Le Aziende del Gruppo Levoni si impegnano a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i dipendenti facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

Le Aziende del Gruppo Levoni non potranno tollerare molestie a un dipendente da parte di nessuno.

Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi dipendente che segnali una violazione del Modello.

Un dipendente che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di protezione, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo.

Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false o irregolari.

Le procedure interne della Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A. prevedono un sistema di protezione delle segnalazioni conformi al presente modello, il cui responsabile è l'OdV.

Le Aziende incoraggiano tutti i dipendenti che desiderino sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il proprio Responsabile di Funzione prima di seguire le normali procedure di Whistleblowing, salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di Funzione, ovvero l'Amministratore Delegato, sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione, ovvero l'Amministratore Delegato, devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'OdV ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel presentare la segnalazione al responsabile di funzione, il dipendente deve rivolgersi all'OdV.

I Consulenti e i Partner, in relazione all'attività svolta con Levoni S.p.A. e Mec Carni S.p.A., effettuano la segnalazione direttamente all'OdV.

9. Informazione, formazione ed aggiornamento

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

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che a tutti i membri dei Consigli di Amministrazione e a ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza, a ciascun dipendente ed a ciascun soggetto tenuto a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito delle Società al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una copia del Modello.

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

Le Società predispongono, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali, affinché sia garantita la completa acquisizione dei contenuti del Modello di gestione.

10. Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 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”*.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico e Comportamentale non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, il quale svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo - di fatto - il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, 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.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che **l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale**: la finalità delle sanzioni qui 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 le 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.

Quindi il sistema disciplinare applicabile, in caso di violazione di quanto previsto dal Modello, è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- **Gravità della violazione.**
- **Tipologia di rapporto di lavoro instaurato** con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
- **Eventuale recidiva.**

10.1 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- a) 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.
- b) La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e Comportamentale, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

10.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo

Le Società valutano con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice delle Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di una etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, 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 le Società.

In caso di violazione del Modello da parte degli Amministratori, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite agli Amministratori.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

10.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalle Società del Gruppo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base degli specifici CCNL di categoria applicati, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- **Richiamo verbale**
- **Ammonizione scritta**
- **Multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione**
- **Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni**
- **Licenziamento senza preavviso**

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- 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

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

10.4 Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società .ai sensi del D. Lgs. 231/2001. da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con le Aziende, 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 D.Lgs. 231/2001.

11. Modifica, implementazione e verifica del funzionamento del Modello

11.1 Modifica ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello

I Consigli di Amministrazione delle Aziende provvedono, di concerto, 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 degli Enti.

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

I Consigli di Amministrazione, concordemente, provvedono 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, i membri dei Consigli di Amministrazione si avvalgono del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Gli Amministratori delle Società devono 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 dagli Amministratori è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.