



# *Nonno Nanni*

PARTE GENERALE

**Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01  
di Latteria Montello S.p.A.**

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 12/12/2022

## Indice

<b>1.</b>	<b>Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica</b> .....	3
1.1	Le Persone soggette al D. Lgs n. 231 del 2001.....	4
1.2	I Reati Presupposto.....	5
1.3	Le Sanzioni previste nel Decreto.....	9
1.4	Delitti tentati.....	14
1.4.1	Le Condotte Esimenti.....	14
1.5	Le Linee Guida.....	15
<b>2.</b>	<b>Il presente Modello</b> .....	17
2.1	Latteria Montello S.p.A.: profilo e storia aziendale.....	17
2.2	Le finalità del Modello.....	18
2.3	La costruzione del Modello.....	19
2.3.1	L'identificazione delle aree sensibili e la valutazione dei rischi.....	20
2.3.2	Il concetto di rischio accettabile.....	21
2.3.3	La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione.....	21
2.3.4	L'adozione del Modello.....	23
2.4	I documenti connessi al modello.....	23
2.5	Gestione delle risorse finanziarie.....	24
2.6	Diffusione del Modello.....	24
2.6.1	Destinatari.....	24
2.6.2	Formazione ed Informazione del Personale.....	25
2.6.3	Informazione ai Terzi e diffusione del Modello.....	26
<b>3.</b>	<b>Elementi del Modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Letteria Montello S.p.A.</b> .....	27
3.1	Il Modello di governance della Società - Tradizionale.....	27
3.2	Il sistema di controllo interno di Latteria Montello S.p.A.....	28

*NonnoNanni*

PARTE GENERALE

## Indice

3.3	Principi generali di controllo di tutte le Aree a Rischio Reato.....	28
<b>4.</b>	<b>L'Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>29</b>
4.1	Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	29
4.1.1	Autonomia ed indipendenza.....	29
4.1.2	Professionalità.....	30
4.1.3	Continuità d'azione.....	30
4.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	31
4.3	Durata dell'incarico e cause di cessazione.....	31
4.4	Casi di ineleggibilità e di decadenza.....	32
4.5	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	32
4.6	Risorse dell'Organismo di Vigilanza.....	34
4.7	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza.....	34
4.7.1	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	34
4.7.2	Whistleblowing.....	35
4.7.2.1	.....Quadro normativo di riferimento.....	35
4.7.2.2	.....Sistema adottato.....	37
4.7.2.3	.....Contenuti delle segnalazioni.....	39
4.7.2.4	.....Segnalazioni anonime.....	41
4.7.2.5	.....Tutela dell'identità del Segnalante.....	42
4.7.2.6	.....Divieto di discriminazione.....	42
4.7.3	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza.....	43
<b>5.</b>	<b>Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate</b> .....	<b>45</b>
5.1	Principi generali.....	45
5.2	Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema Sanzionatorio.....	46
5.3	Sistema disciplinare.....	46
5.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	46
5.3.2	Dirigenti.....	47
5.3.3	Amministratori.....	47
5.3.4	Sindaci-Revisori.....	47
5.3.5	Terzi: collaboratori e consulenti esterni.....	48
5.4	Registro.....	48

**NonnoNanni**

PARTE GENERALE

# 1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

## La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, per brevità, anche **"D.Lgs. n. 231 del 2001"** o il **"Decreto"**), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche<sup>1</sup> (di seguito, per brevità, il/gli **"Ente/Enti"**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Il "vantaggio" e l'"interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità, potendo l'Ente essere responsabile per il solo fatto che l'illecito sia commesso nel suo interesse, a prescindere dal conseguimento o meno di un concreto vantaggio.

Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, anche, i **"Reati Presupposto"**); è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

<sup>1</sup> L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste").

Sono, invece, esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

## 1.1 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*<sup>2</sup>.

Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali.

È, comunque, opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto “organico” per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede nel caso di reato realizzato dal vertice un'inversione dell'onere della prova: in tal caso è l'Ente che deve dimostrare l'elusione fraudolenta del Modello predisposto ed efficacemente attuato, dimostrando la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria “colpa organizzativa”. Nel caso di reato integrato dal vertice, non è sufficiente dimostrare che si tratti di illecito commesso da un apicale infedele, ma si richiede, altresì, che non vi sia stato omesso o carente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza sul rispetto del Modello stesso.

<sup>2</sup> Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

## 1.2 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato:

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati anche attraverso interventi legislativi sulle specifiche fonti normative di riferimento, dalla L.190 del 6 novembre 2012, dalla Legge 69 del 2015<sup>3</sup>, dalla Legge 161 del 2017, dalla Legge 3 del 2019, dal D. Lgs. n. 75 del 2020 e dal D.L. n. 13 del 2022;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*, e successivamente modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8 del 2016, dal D.L. n. 105 del 2019, dalla Legge n. 238 del 2021;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*ter* e dalla Legge 69 del 2015<sup>4</sup>, dal D.Lgs. n. 202/2016, dalla L. n. 236 del 2016;
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'articolo 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis*, successivamente integrato dall'articolo 15, comma 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e modificato dal D.Lgs. n. 125 del 2016;
- (v) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*bis.f*;

<sup>3</sup> Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

<sup>4</sup> Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015.

<sup>5</sup> Legge 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 124 del 30/05/2015..

- (vi) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012 e dalla Legge 69 del 2015<sup>5</sup>, dal D.Lgs. n. 38 del 2017 e dalla L. n. 3 del 2019. Tale categoria include la corruzione tra privati, fattispecie illecita aggiunta dalla L. n. 190/2012, modificata dal D.Lgs. n. 38 del 2017 e dalla L. n. 3 del 2019;
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quater* successivamente modificato dal D.Lgs. n. 21 del 2018, dal D.L. n. 7 del 2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015;
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'art. 25-*quater.1*;
- (ix) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quinqies*, successivamente modificato dalla L. 6 febbraio 2006 n. 38, dalla L. n. 199 del 2016, dalla Legge n. 238 del 2021;
- (x) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexies*, successivamente modificato dalla Legge n. 238 del 2021e, all'interno del TUF, l'articolo 187-*quinqies* "Responsabilità dell'ente" successivamente modificato dal D.Lgs. 107 del 2018);
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septies*, successivamente modificato dalla L. n. 3 del 2018;
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies*, successivamente integrato dalla L.186 del 2014 che introduce la fattispecie di autoriciclaggio (art.648-ter.1 c.p.) e dal e dal D.Lgs. n. 195 del 2021;
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*novies*;

- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*decies*<sup>6</sup>;
- (xv) reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*undecies*<sup>7</sup> modificato dalla Legge 68 del 2015, dal D.Lgs. n. 21 del 2018;
- (xvi) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l'*"Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"*, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*, successivamente integrato dal D.lgs. 17 ottobre 2017, n. 161 con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive (art. 30, co. 4);
- (xviii) razzismo e xenofobia, introdotto dalla legge Europea 20 novembre 2017, n. 167, recante "*Disposizioni per la completa attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale*" che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*terdecies*, successivamente modificato dal D.Lgs. n. 21 del 2018;
- (xix) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotto dalla Legge del 3 maggio 2019, n. 39 "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*quaterdecies*;
- (xx) reati tributari, introdotti dal D.L. 124/2019 e successive modifiche apportate dalla Legge di conversione del Decreto L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha inserito nel D.Lgs. 231 del 2001 l'art. 25-*quinqüesdecies*, successivamente modificato dal D. Lgs. n. 75 del 2020;

<sup>6</sup> Originariamente 25-*novies* e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

<sup>7</sup> La norma che introduce i reati ambientali nel D.Lgs. 231/2001 è stata modificata dalla Legge 68/2015 "*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*" pubblicata su Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28/05/2015 che introduce i cosiddetti "ecoreati".



- (xxi) reati di contrabbando, introdotti dal D. Lgs. n. 75 del 2020, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*sexiesdecies*;
- (xxii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*octies.1*;
- (xxiii) Delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dall'articolo 3, comma 3, della L. 9 marzo 2022, n. 22 "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*septiesdecies*;
- (xxiv) reato di Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotto dall'articolo 3, comma 3, della L. 9 marzo 2022, n. 22 "*Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale*", che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodevicies*;
- (xxv) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva], introdotto dall'articolo 12 della legge del 14 gennaio 2013, n.9.

### 1.3 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>8</sup> tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, “*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni*

<sup>8</sup> Con riferimento ai reati di market abuse, il secondo comma dell’articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’Ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

*casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".*

L'articolo 12 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

<b>Riduzione</b>	<b>Presupposti</b>
<p style="text-align: center;">1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,00)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;</li> </ul> <p><b>ovvero</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
<p style="text-align: center;">da 1/3 a 1/2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</li> <li>• 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;</li> </ul> <p><b>ovvero</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
<p style="text-align: center;">da 1/2 a 2/3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• [Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</li> <li>• 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;</li> </ul> <p><b>e</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

In ogni caso, ai sensi del comma 4 dell'articolo 12 del decreto, *“la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a lire venti milioni”* (valore in euro 10.329,14]).

**(b)** Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano, in base al principio di legalità e tassatività delle sanzioni interdittive stesse, solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste;

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria, in ogni caso, la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed 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”; ovvero*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”<sup>9</sup>.*

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

<sup>9</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando 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"*.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni<sup>10</sup> e la scelta della misura da applicare e della sua linea viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *"tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso"* (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

Con riferimento ai soli reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione, le sanzioni interdittive, qualora previste con durata compresa tra tre mesi e due anni, possono essere ridotte<sup>11</sup> nell'ipotesi in cui l'Ente si adoperi affinché:

- l'attività delittuosa non sia portata a conseguenze ulteriori;
- siano assicurate le prove dei reati e l'individuazione dei responsabili;
- sia garantito il sequestro delle somme o di altre utilità trasferite;
- siano eliminate 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.

Il Legislatore si è, poi, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione

<sup>10</sup> Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell'articolo 25 *"Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio"* si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da un soggetto apicale e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

<sup>11</sup> L'introduzione del beneficio della riduzione delle sanzioni interdittive si è avuta ad opera della Legge 9 gennaio 2019, n. 3, c.d. "Legge Anticorruzione", che ha aggiunto il comma 5bis all'art. 25 D.Lgs. 231/01.

dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni (art. 15 del d.lgs. 231/2001):

- (i) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- (ii) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, in considerazione delle relative dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

**(c)** Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altre utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

**(d)** La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

## 1.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

### 1.4.1 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

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

Per quanto concerne la responsabilità derivante dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza, quindi, nel caso di un reato commesso dai Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei Modelli organizzativi:

- la loro verifica periodica ed eventuale modifica quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Organismo intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 1.5 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle principali Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001, in primis quelle di Confindustria approvate originariamente in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, definite anche le "Linee Guida, da ultimo, nel giugno 2021).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate – su indicazione del vertice apicale – dal management e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno;
- adozione di principi generali di comportamento rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231;
- elaborazione di adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme comportamentali nonché delle procedure previste dal Modello;



- istituzione dell'Organismo di Vigilanza informata al principio di effettività.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
  - autonomia e indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

## 2 Il presente Modello

### 2.1 Latteria Montello S.p.A.: profilo e storia aziendale

Latteria Montello S.p.A. è un'azienda che opera nel settore alimentare ed in particolare svolge l'attività di produzione e vendita di prodotti caseari freschi e commercializzazione di prodotti caseari da terzi. La sede legale della Società è a Giavera del Montello (TV).

La storia della Società risale al 1947, quando Giovanni Lazzarin, da sempre noto con il diminutivo di "Nanni", nel piccolo laboratorio caseario dotato solo di caldaie a legna, ha cominciato con passione la produzione di formaggi. Nel 1955 il laboratorio è stato dotato di caldaie a vapore e ha raggiunto i 250 mq. Il latte, prima portato in latteria dai contadini con secchi e bidoni, viene raccolto a domicilio a Giavera e nei paesi limitrofi. Nel 1970, a Giavera del Montello (TV), viene costruito il primo grande stabilimento per i formaggi freschi. L'azienda passa nelle mani dei tre figli: Luigi, Armando e Bruno, che proseguono le attività di produzione secondo gli insegnamenti del padre. Negli anni '80 lo stabilimento viene ingrandito e la distribuzione dei prodotti si espande a tutto il territorio nazionale: "Nonno Nanni" diventa uno dei marchi più conosciuti in Italia.

Nella direzione aziendale si fa avanti la terza generazione della famiglia Lazzarin, i nipoti di Nanni, animati dalla stessa passione del nonno. L'azienda continua a crescere, aumentando il numero di dipendenti e raggiungendo i 12000 mq di stabilimento ed entrando, infine, nel mercato degli gnocchi con il brand "Nonna Rina".

Nel 1995 Latteria Montello diventa una S.p.A. e continua la sua espansione attraverso la realizzazione di nuovi impianti, la sostituzione del coagulatore con uno più grande e moderno e la distribuzione dei prodotti all'estero.

Negli ultimi anni la Latteria Montello, oltre all'attenzione dedicata alla qualità dei nuovi prodotti e alle esigenze della clientela, sia nazionale che estera, è diventata promotrice di politiche sostenibili, dotandosi di un impianto fotovoltaico per la produzione di energia elettrica e di un depuratore biologico per convogliare le acque reflue.

Latteria Montello, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative ed alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello"), in linea con le prescrizioni del D.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito "Decreto" o "D.lgs. 231/2001") e delle Linee Guida emanate da Confindustria.

## 2.2 Le finalità del Modello

Latteria Montello, nell'ambito del più ampio percorso di rafforzamento della propria *governance* aziendale e a fronte delle modifiche organizzative endogene degli ultimi due anni, ha ritenuto di procedere alla implementazione del Modello.

Il presente Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nelle attività al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi alle proprie attività;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

## 2.3 La costruzione del Modello

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 un Modello di Organizzazione e Gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei 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.

Sulla scorta delle indicazioni fornite dal Decreto e da quelle contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) nei suoi elementi costitutivi, si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto dell'Ente attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con i responsabili della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto dell'Ente (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");
- (iii) identificazione dei soggetti che, in base a funzioni e responsabilità, sono coinvolti nella potenziale integrazione dei reati;
- (iv) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (v) definizione del Codice Etico (o codice di comportamento);
- (vi) delineazione di un processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- (vii) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'Ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- (viii) definizione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori da applicare ad ogni violazione dei principi normativi ed applicativi contenuti nel codice etico e nel modello di organizzazione 231 a prescindere dalla commissione di un illecito e delle eventuali conseguenze esterne causate dal comportamento inadempiente;
- (ix) individuazione e nomina dell'O.d.V.;

- (x) definizione del Piano di Vigilanza attraverso la definizione di flussi da e verso l'O.d.V.;
- (xi) previsione di adeguato processo di formazione e informazione, idoneo ad assicurare, secondo fabbisogni rilevati periodicamente, che tutto il personale sia consapevole dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto al modello organizzativo e delle possibili conseguenze dovute a comportamenti che si discostino dalle regole dettate dal modello;
- (xii) adozione di opportuni interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo essenzialmente in occasione di modifiche del quadro normativo di riferimento, di variazioni intervenute nella struttura organizzativa della Società o di violazioni del Modello o esiti negativi di verifiche sull'efficacia dello stesso.

### **2.3.1 L'identificazione delle aree sensibili e la valutazione dei rischi**

In conformità alle previsioni dell'art. 6, comma 2 lettera a) del D. Lgs. 231/2001, l'individuazione e la mappatura delle aree a rischio sono state condotte attraverso l'analisi complessiva delle attività aziendali e l'individuazione delle attività e fasi operative o decisionali che comportano una possibilità, sia diretta, sia indiretta, di accadimento o commissione dei reati per i quali trova applicazione il Decreto.

L'identificazione delle aree sensibili e la valutazione dei rischi di integrazione dei reati, si sviluppa attraverso un processo che consideri i mutamenti legislativi, quelli tecnici ed organizzativi dell'azienda o alla luce di eventuali esiti di violazioni emersi in occasione dei controlli interni o di soggetti esterni, verifiche dell'O.d.V. segnalazioni, o altro.

Le attività d'impresa sono state, quindi, poste in relazione con tutte le fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del Decreto (rischi). È stato, conseguentemente, predisposto un elenco delle attività ritenute possibili occasioni o condotte preliminari per la commissione d'illecito (attività sensibili). L'analisi degli elementi raccolti ha consentito di formulare una prima valutazione dei rischi (rischio inerente) secondo le tradizionali direttrici di frequenza ed impatto. L'impatto è stato assunto considerando il livello di gravità delle conseguenze per la vita/operatività della società (danno reputazionale, sanzioni interdittive, sanzioni pecuniarie, ...). Le gradazioni di frequenza sono state valutate in base a diversi parametri, quali, ad esempio, alla probabilità commisurata alla rilevanza del processo/attività in relazione agli obiettivi ed all'operatività della Società, al grado di autonomia /discrezionalità dei soggetti coinvolti nello svolgimento dell'attività/processo sensibile, alla correlabilità del rischio a persone e funzioni, alla disponibilità di strumenti idonei (ad es. capacità di spesa, poteri) alla commissione del reato in capo alla funzione aziendale che gestisce il processo/attività sensibile.

Sulla base della valutazione dell'adeguatezza del sistema di controllo interno costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire la gestione e la prevenzione dei principali rischi, è stato valutato il rischio al netto dei controlli

interni esistenti (rischio residuo).

Le ipotesi di rischio, corrispondenti alle fattispecie sanzionatorie, sono state, quindi, ordinate in categorie differenziate in base al livello di rischio individuato. Tale classificazione costituisce un criterio di redazione dei protocolli ed un'indicazione di priorità ai fini dell'individuazione delle misure da adottare, delle priorità di intervento e delle attività di controllo e vigilanza.

### **2.3.2 Il concetto di rischio accettabile**

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato.

Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

### **2.3.3 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione**

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenesse conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Latteria Montello è costituito da una "Parte Generale", che contiene i principi cardine dello stesso e da più "Parti Speciali" in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le Parti Speciali contengono, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

A seguito della valutazione dell'attività in concreto svolta da Latteria Montello e della sua storia, sono state dalla Società considerate teoricamente rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

1. **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (Artt. 24 e 25 del Decreto);
2. **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (Art.24-bis del Decreto);
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter del Decreto);
4. **Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (Art. 25-quater del Decreto);
5. **Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis del Decreto);
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis 1 del Decreto);
7. **Reati societari** (Art.25-ter del Decreto);
8. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies);
9. **Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (Art.25-septies);
10. **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art.25-octies del Decreto);
11. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art.25-nonies del Decreto);
12. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (Art. 25-decies del Decreto);
13. **Reati ambientali** (Art.25-undecies del Decreto);
14. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies del Decreto);
15. **Reati tributari** (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
16. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1 del Decreto).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

### 2.3.4 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

## 2.4 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di Latteria Montello nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il anche "**Codice Etico**");
- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, anche il "**Sistema Sanzionatorio**");
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, etc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato (di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Procedure**").

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.



## 2.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse.

## 2.6 Diffusione del Modello

### 2.6.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Latteria Montello e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i **"Destinatari"**).

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Latteria Montello.

## 2.6.2 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari sono gestite dalla Funzione Legale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico ed il Modello - Parte Generale di Latteria Montello. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella *intranet* aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata. Inoltre, ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a Rischio Reato, viene data informativa della/e Parte/i Speciale/i che riguarda/no l'Area di riferimento;
- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di aggiornamento, intranet aziendale, strumenti di autovalutazione ecc.), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della intranet aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla Funzione Legale di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

### 2.6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partners*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i “**Terzi**”).

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all’adozione da parte di Latteria Montello del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell’adozione del Modello da parte di Latteria Montello, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto con le conseguenze meglio definite al paragrafo 5.3.5.

### **3 Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di Latteria Montello S.p.A.**

#### **3.1 Il Modello di governance della Società - Tradizionale**

Latteria Montello è una società per azioni amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di due ad un massimo di sette componenti, incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, e da un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi, incluso il Presidente del Collegio Sindacale e due supplenti, nominati dall'Assemblea dei Soci.

Gli amministratori durano in carica per il periodo stabilito all'atto della loro nomina, comunque non superiore a 3 (tre) esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Gli amministratori così nominati sono rieleggibili e sono revocabili dall'assemblea in qualunque tempo.

Al Consiglio di Amministrazione spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quelli riservati espressamente all'assemblea dalla legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dalla legge e dallo Statuto, può delegare le proprie attribuzioni ed i propri poteri, in tutto o in parte, ad uno o più amministratori.

Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale con periodicità trimestrale ai sensi dell'articolo 2381, quinto comma, del Codice Civile.

Il Collegio sindacale adempie ai doveri di cui all'art.2403 del Codice Civile ed esercita i poteri di cui all'art.2403-bis del Codice Civile.

Il sistema organizzativo di Latteria Montello S.p.A. si basa su una distinta ripartizione delle attività e responsabilità attribuite alle funzioni che esercitano le attività di direzione e coordinamento e agiscono quali funzioni di indirizzo, guida e supporto del business.

Tale sistema assicura una chiara e corretta allocazione delle responsabilità e una precisa definizione delle competenze e compiti affidati a ciascuna struttura organizzativa.

Il sistema organizzativo di Latteria Montello S.p.A. si basa su un sistema di protocolli generali e particolari, che definiscono ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione, anche con riferimento alla gestione degli adempimenti connessi alla tutela della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

### 3.2 Il sistema di controllo interno di Latteria Montello S.p.A.

Latteria Montello ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali<sup>12</sup>;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di reporting;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL applicabili;
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile;
- Regolamento dell'O.d.V..

### 3.3. Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti controlli:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme dell'Ente deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

<sup>12</sup> Il Corpo procedurale è in corso di definizione e rafforzamento da parte della Società.

## 4 L'Organismo di Vigilanza

### 4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia ed indipendenza;
- (a) professionalità;
- (b) continuità d'azione.

#### 4.1.1 Autonomia ed indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'O.d.V. non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'Organismo di Vigilanza la posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di *reporting* al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è inoltre indispensabile che all'O.d.V. non siano attribuiti compiti operativi, che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Con riguardo ai compiti e poteri dell'Organismo è specificamente statuito che:

- le attività poste in essere dall'O.d.V. non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello;
- l'O.d.V. deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231;
- l'O.d.V. può avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ovvero di consulenti esterni.

#### 4.1.2 Professionalità

L'O.d.V. deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio<sup>13</sup>.

#### 4.1.3 Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine con riferimento:
  - all'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello adottato;
  - all'esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti vietati;
  - al rispetto sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni comunicate dai responsabili delle varie funzioni;
  - all'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
  - al necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.
  
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi dell'Ente e con il vertice, etc.).

<sup>13</sup> Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare - all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi)

## 4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di Latteria Montello ha nominato quale Organismo di Vigilanza della Società un organo a composizione plurisoggettiva costituito, almeno in maggioranza, da membri esterni. In virtù della professionalità dei componenti individuati, all'Organo è riferibile il potere e la responsabilità della vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché del loro aggiornamento.

Tale configurazione garantisce, inoltre, l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione, assicurando al contempo sufficiente continuità d'azione e, nel complesso, permette di soddisfare il requisito della professionalità in relazione alle diverse categorie di Reati Presupposto.

Con la medesima delibera che ha nominato l'O.d.V., il Consiglio di Amministrazione della Società ha fissato il compenso spettante a tale organo per l'incarico assegnatogli.

L'Organismo di Vigilanza provvede a dotarsi di un proprio regolamento interno, nonché a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere annualmente.

## 4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni per la durata indicata nell'atto di nomina e può essere rinnovato.

La cessazione dall'incarico dell'O.d.V. può avvenire tuttavia per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

La revoca dell'O.d.V. può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'O.d.V.;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- il possibile coinvolgimento della Società in un procedimento, penale o civile, che sia connesso ad un'omessa o insufficiente vigilanza, anche colposa.



La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Collegio Sindacale della Società. In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'O.d.V., mentre il componente uscente rimane in carica fino alla sua sostituzione.

#### **4.4 Casi di ineleggibilità e di decadenza**

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'O.d.V.:

- a) l'interdizione, l'inabilitazione, il fallimento o, comunque, la condanna penale, anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Decreto o, comunque, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- b) l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, o con i soggetti esterni incaricati della revisione;
- c) l'esistenza di rapporti di natura patrimoniale tra il componente e la Società tali da compromettere l'indipendenza del componente stesso.

Qualora, nel corso dell'incarico, dovesse sopraggiungere una causa di decadenza, il componente l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione.

#### **4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
2. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
3. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
4. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'O.d.V. i seguenti compiti:

5. verificare periodicamente la mappa delle Aree a Rischio Reato e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle parti speciali dello stesso, devono segnalare all'O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre la Società al rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere redatte in forma scritta e trasmesse all'apposito indirizzo di posta elettronica attivato dall'O.d.V.;
6. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'O.d.V. previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
7. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso O.d.V.;
8. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'O.d.V. da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
9. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'O.d.V. i seguenti poteri:

10. accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale e non instaurati dalla Società con terzi;
11. avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi dell'Ente che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
12. conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

## **4.6. Risorse dell'Organismo di Vigilanza**

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'O.d.V. le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi e adeguati poteri di spesa e, comunque, con l'obbligo di segnalare eventualità superiori al budget definito nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

## **4.7. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza**

### **4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'O.d.V. deve essere immediatamente e con costanza informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Latteria Montello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e s. m. i..

I flussi informativi verso l'O.d.V. si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie e sono definiti a titolo non esaustivo nel Regolamento condiviso dell'O.d.V..

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

- i Destinatari sono tenuti a segnalare all'O.d.V. le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o a pratiche non in linea con le procedure e le norme di comportamento emanate o che verranno emanate da Latteria Montello;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati nei limiti e secondo le modalità previste contrattualmente;
- i Terzi sono tenuti ad effettuare le eventuali segnalazioni direttamente all'O.d.V..

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Latteria Montello od i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Collegio Sindacale) nell'ambito della loro

- attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
  - le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerge la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001;
  - i cambiamenti organizzativi;
  - gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
  - le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
  - i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
  - le eventuali comunicazioni del Collegio Sindacale in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
  - la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
  - la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

## **4.7.2 Whistleblowing**

### **4.7.2.1 Quadro normativo di riferimento**

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, è stata introdotta, con la modifica dell’articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, la disciplina del “*whistleblowing*” nel settore privato.

Con il termine “*whistleblowing*” si indica un sistema attraverso il quale un soggetto di un’organizzazione - pubblica o privata - venuto a conoscenza di atti o fatti illeciti nel corso della propria attività lavorativa, procede a denunciare gli avvenimenti di cui è stato testimone attraverso appositi canali interni.

La ratio della norma è quella di fare emergere o prevenire il rischio di manifestazione di situazioni pregiudizievoli per l’ente di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

La citata legge prevede, inoltre, all'art. 2 rilevanti modifiche al D.lgs. 231/2001 con l'introduzione di specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione da questo previsti. In particolare, attraverso l'inserimento, dopo il comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, dei commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, i soggetti che hanno adottato un Modello Organizzativo sono tenuti ad attuare un sistema di "*whistleblowing*" ai sensi del quale siano previste le seguenti misure:

- a) attivazione di uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai loro sottoposti, di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) tali canali, di cui almeno uno alternativo gestito con modalità informatico, devono garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- c) misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge.
- d) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- e) la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Infine, con l'art. 3 della L. 179/2017, il Legislatore ha modificato la disciplina del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale in caso di "*whistleblowing*", individuando, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.), nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà nei confronti dell'imprenditore (art. 2105 c.c.), il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni. Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'Ente, l'impresa o la persona fisica interessata. La norma precisa, inoltre, che quando le notizie e i documenti che sono comunicati nell'ambito del "*whistleblowing*", sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

La Legge ha, così, introdotto una serie di misure organizzative poste a tutela del Segnalante e relative sanzioni, prevedendo, altresì, l'adozione di sistemi informativi volti a tutelare l'identità del Segnalante ed il contenuto della segnalazione. Nello specifico, le nuove norme prevedono che nei confronti del dipendente che segnali illeciti all'O.d.V. o ad altro organismo di controllo (Collegio Sindacale), non possano essere disposte misure discriminatorie quali, ad esempio, demansionamento, licenziamento, trasferimento, sanzioni

ecc... In caso di licenziamento, viene previsto il reintegro nel posto di lavoro e, comunque, la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. La citata legge disciplina, inoltre, l'inversione dell'onere della prova, nel senso che spetta all'Ente dimostrare l'estraneità della misura adottata rispetto alla segnalazione. Da rilevare, altresì, i principi espressi in sede europea dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, in corso di recepimento, inerente alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela previsto dall'ordinamento nazionale. Al riguardo, la Società si riserva di esaminare, una volta introdotta, il contenuto della legislazione di recepimento nazionale e di adeguare, eventualmente, la disciplina adottata al contenuto della legislazione di recepimento.

#### 4.7.2.2 Sistema adottato

Latteria Montello, nell'ambito del Modello ex D.Lgs. 231/01, aveva da tempo previsto alcuni canali per consentire la comunicazione da e verso l'O.d.V.:

- una casella istituzionale di posta elettronica (nonnonanni@starsis.it ), a cui far confluire eventuali segnalazioni; tale indirizzo era pubblicato sul sito internet della Società, nella sotto-sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza;
- in forma scritta all'indirizzo di posta Via Don Minzoni, 15 22060 Cabiato (CO).

Considerato il tenore della norma ed il ruolo che viene riconosciuto al whistleblowing quale importante strumento di prevenzione dei reati presupposto, Latteria Montello ha successivamente proseguito nel percorso già avviato. Al riguardo, sono state adottate misure che, in linea con la disposizione della Legge sopra illustrata, permette, "*inter alia*", di:

- gestire le comunicazioni/segnalazioni pervenute con garanzia di riservatezza per i soggetti segnalanti e la massima sicurezza informatica e consente, altresì, di interloquire con il Segnalante - sia interno che esterno alla Società - e di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, se avviata;
- tutelare adeguatamente il soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o, discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- assicurare per la segnalazione un canale specifico, indipendente e autonomo.

Nel merito, in relazione alle segnalazioni previste ai sensi del novellato art. 6 comma 2 *bis* lettera a) del D.Lgs. 231/01, Latteria Montello ha individuato nell'O.d.V. l'organo deputato alla ricezione<sup>14</sup>.

Pertanto le segnalazioni ex art. 6 comma 2 *bis* lettera a) a tutela dell'integrità dell'Ente, potranno essere indirizzate dai Destinatari del presente Modello (come definiti nel par. 4.2) all'O.d.V., attraverso i canali e secondo le modalità specificate nei paragrafi seguenti. Del sistema di "*whistleblowing*" viene inoltre data ampia e dettagliata comunicazione a tutto il personale ed ai collaboratori della Società, cui vengono fornite le indicazioni e le istruzioni necessarie per potervi accedere.

Resta ovviamente inteso che le segnalazioni pervenute verranno valutate, anche se provenienti attraverso canali differenti (es. a mezzo posta).

<sup>14</sup> La novella legislativa che ha introdotto gli ulteriori requisiti a norma dell'art. 6 comma 2 *bis*, ha prescritto a carico degli Enti l'onere di dotarsi di più canali di segnalazione idonei (rivolti ai destinatari del Modello, apicali o sottoposti) per le "segnalazioni presentate a tutela dell'integrità dell'Ente che riguardino condotte illecite, rilevanti ai fini 231 e che siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o che riguardino violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte". La norma non indica chi debba essere il soggetto destinatario della segnalazione. Si ritiene però che il Modello debba individuare chiaramente a quale soggetto od organo devono essere indirizzate le segnalazioni o, quanto meno, chi se ne debba occupare garantendo il Segnalante ai sensi di legge

Da una prima lettura, Confindustria indica come praticabili le seguenti soluzioni:

- Organismo di Vigilanza;
- Ente esterno dotato di comprovata professionalità;
- il responsabile della funzione compliance;
- un comitato costituito internamente ad hoc;
- il datore di lavoro nelle PMI.

La soluzione dell'individuazione dell'Organismo di Vigilanza come destinatario in via esclusiva sembra essere quella che contempera al meglio la tutela dell'integrità dell'Ente e del Segnalante (*Riferimento Documentale: Nota Confindustria di Gennaio 2018*).

### 4.7.2.3 Contenuti delle segnalazioni

Le condotte illecite oggetto di segnalazione comprendono l'intera gamma delle violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico. Le condotte illecite segnalate nell'interesse dell'integrità dell'Ente, comunque, coerentemente con quanto previsto dalla Legge 179/2017 devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Inoltre, l'art. 3 della L. 179/2017 dispone che la segnalazione o denuncia effettuata nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01 per il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società, nonché per la prevenzione e la repressione delle violazioni del Modello e del Codice Etico, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'art. 2105 del Codice Civile (obbligo del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale). Come precedentemente indicato, quando le notizie e i documenti, che sono comunicati nell'ambito del "*whistleblowing*", sono oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e offrire il maggior numero di elementi, al fine di consentire all'O.d.V. di effettuare le dovute verifiche. In particolare, con riguardo all'oggetto della segnalazione, devono risultare chiare;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono state commesse le violazioni;
- la descrizione degli atti o fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

È, inoltre, utile allegare documenti di qualsiasi genere che possano ulteriormente circoscrivere e/o confermare i fatti segnalati attraverso elementi di fondatezza, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

Al riguardo, si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda anche la configurazione del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità. Possono, pertanto, formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il "whistleblower" ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti. Inoltre, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno dell'Ente al fine di far emergere possibili condotte illecite o in violazioni delle previsioni del Modello o del Codice Etico - non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi; è infatti sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga



ragionevolmente che una irregolarità o un fatto illecito si sia verificato.

Con riferimento alle modalità di segnalazione, Latteria Montello, in coerenza con quanto prescritto dall'art. 2 bis del D.Lgs. 231/01, ha adottato i seguenti specifici canali informativi dedicati:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- una *mail box* creata *ad hoc*, ***nonnonanni@starsis.it***;
- una cassetta fisica di posta dedicata prevalentemente alle persone non munite di posta elettronica;

al fine di:

- assicurare la segretezza nella direzione dei flussi comunicati all'O.d.V. e facilitarne il flusso;
- garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante anche nelle attività di gestione delle comunicazioni (con specifico riguardo alle segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 bis lettera a) del D. Lgs. 231/2001).

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione a non procedere.

In particolare l'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, secondo quanto indicato all'interno del proprio Regolamento<sup>15</sup>.

I dati e i documenti oggetto della comunicazione/segnalazione vengono trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali ed in base alle disposizioni contenute nel Sistema privacy della Società.

<sup>15</sup> Avendo identificato l'Organismo di Vigilanza quale funzione deputata a ricevere le segnalazioni di cui all'art. 6 comma 2 bis del D.Lgs. 231/01, tenuto conto degli autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui dispone, l'Organismo di Vigilanza potrà disciplinare, anche in via autonoma, le modalità di gestione della segnalazione, di attività istruttoria, di adeguata verbalizzazione, di conservazione degli atti ecc. per quanto concerne l'esito di accertamenti a seguito di segnalazioni fondate, gli stessi potranno seguire il medesimo iter previsto nel caso di accertamenti autonomi effettuati dall'Organismo di Vigilanza.

L'O.d.V. garantisce la gestione dell'istruttoria nel rispetto delle norme di riservatezza e dei principi di garanzia dell'anonimato; in particolare:

- laddove necessario, separare i dati identificativi del Segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del Segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del Segnalante se non nei casi espressamente stabiliti dalla normativa vigente;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

L'O.d.V. comunica lo stato dell'istruttoria (archiviazione - istruttoria in corso - istruttoria conclusa) al Segnalante, laddove da questi richiesto.

#### **4.7.2.4 Segnalazioni anonime**

Vengono prese in considerazione anche le segnalazioni "anonime", ossia effettuate senza identificazione inequivocabile del Segnalante, qualora adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato, circostanziato e comprovato. Sono considerate anonime le segnalazioni che sono trasmesse attraverso un canale diverso da quello predisposto con apposita casella postale (es. missiva cartacea) e che:

- non rechino alcuna sottoscrizione da parte del Segnalante;
- rechino una sottoscrizione illeggibile o che non consenta di individuare il soggetto Segnalante;
- pur apparendo riferibili a un soggetto non consentano, comunque, di individuarlo con certezza.

In ogni caso, anche se proveniente attraverso canali differenti, viene sempre garantita la riservatezza della segnalazione.

#### 4.7.2.5 Tutela dell'identità del Segnalante

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, come previsto dal novellato art. 6 del D.Lgs. 231/2001, e viene tutelata dagli Organi di controllo destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.). In particolare, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Inoltre, in caso di procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; l'identità del Segnalante potrà essere rivelata soltanto laddove:

- la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- vi sia il consenso del Segnalante.

Il sistema Disciplinare di Latteria Montello prevede specifiche sanzioni:

- (i) per chi viola le misure di tutela del Segnalante;
- (ii) per il Segnalante interno che effettuata con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano poi infondate.

#### 4.7.2.6 Divieto di discriminazione

È fatto divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (c.d. "misure di tutela del Segnalante").

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il soggetto tutelato (dipendente o collaboratore) che, nell'interesse dell'integrità della Società, effettua una segnalazione all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può, pertanto, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione (misure ritorsive o discriminatorie). L'adozione di misure ritenute ritorsive/discriminatorie nei confronti del Segnalante è comunicata all'Ispettorato nazionale del lavoro da parte dell'interessato

o delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in Latteria Montello.

In ogni caso, il soggetto che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'O.d.V., il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare agli organi/strutture competenti la segnalazione di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza;
- può darne notizia al capo gerarchico del dipendente che ha operato la discriminazione, e/o al proprio capo gerarchico e/o alla Divisione Risorse Umane e Comunicazione, affinché valutino l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti opportuni;
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce, per le azioni di competenza.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Ente sono nulli. In particolare, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto Segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante. È onere della Società, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del Segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

#### **4.7.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati. Tale piano sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'O.d.V. sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Gli incontri con gli organi dell'Ente cui l'O.d.V. riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'O.d.V. e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- (i) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'O.d.V. ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- (ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
  - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
  - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

## 5 Sistema Sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

### 5.1. Principi generali

Latteria Montello prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzionalità (sanzione commisurata alla violazione) e contraddittorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

È possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettiva dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

## 5.2. Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “**Violazione**” del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni;
- l’omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- la messa in atto di azioni o comportamenti inosservanti delle specifiche “misure di tutela del Segnalante” nonché, la messa in atto di azioni o comportamenti, realizzati con dolo o colpa grave, volti alla presentazione di segnalazioni che si rivelino, poi, infondate.

## 5.3. Sistema disciplinare

### 5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, per brevità, anche i “**CCNL**”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, anche lo “**Statuto dei lavoratori**”) ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Nel merito del sistema disciplinare è stata inoltre predisposta una specifica procedura aziendale. Il sistema disciplinare viene inoltre costantemente monitorato dall’O.d.V..

### **5.3.2 Dirigenti**

In caso di:

- (a) violazione ai sensi di quanto sopracitato, o
- (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

Nel merito del sistema disciplinare è stata, inoltre, predisposta una specifica procedura aziendale. Il sistema disciplinare viene inoltre costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

### **5.3.3 Amministratori**

Nel caso di Violazione delle regole sopradescritte da parte di uno o più degli Amministratori di Latteria Montello, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Latteria Montello (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione del Consiglio per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel merito del sistema disciplinare è stata, inoltre, predisposta una specifica procedura aziendale. Il sistema disciplinare viene inoltre costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

### **5.3.4 Sindaci-Revisori**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocato il Consiglio affinché adottati gli opportuni provvedimenti.



### **5.3.5 Terzi: collaboratori e consulenti esterni**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di collaboratori, consulenti esterni o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione:

- (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o
- (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.

A tal fine, Latteria Montello ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei medesimi che prevedano:

- (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Latteria Montello, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto;
- (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

## **5.4. Registro**

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti coloro che abbiano commesso una Violazione ai sensi del precedente paragrafo.

*NonnoNanni*

**LATTERIA MONTELO S.p.A.** Via Fante d'Italia 26 - Giavera del Montello (TV) Tel. +39 0422 8833 - Fax +39 0422 775090 - info@nonnonanni.it - www.nonnonanni.it