



ITALMEAT S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

REV.	Delibera
00	Delibera Amministratore Unico N. del //2024



INDICE

1. PREMESSA	4
2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”	6
2.1. Principi generali.....	6
2.2. Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. “reati presupposto”)	7
2.3. I criteri d’imputazione oggettiva: l’interesse e il vantaggio	7
2.4. Le sanzioni	8
2.5. Le misure cautelari	12
2.6. Criteri di imputazione soggettiva. L’adozione del “Modello di organizzazione, gestione e controllo” quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	13
2.7. Le linee guida delle associazioni di categoria: l’esempio di Confindustria	15
3. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E MODELLO DI GOVERNANCE	18
3.1. La Società	18
3.2. Il sistema di <i>governance</i>	18
4. STRUMENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ	19
4.1. La struttura organizzativa ed i poteri di rappresentanza	19
4.2. I sistemi di gestione	20
4.3. Le procedure operative	21
4.4. Il sistema informatico	21
4.5. Il Codice Etico	22
5. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITALMEAT S.R.L.	23
5.1. L’adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.....	23
5.2. Adozione e modifica del Modello.....	23
5.3. Funzione del Modello	24
5.4. I destinatari del Modello	25
5.5. La struttura del Modello.....	25
5.6. Caratteristiche del Modello.....	26
6. VALUTAZIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK ASSESSMENT)	28
7. GESTIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK MANAGEMENT)	30
7.1. Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo	30
7.2. Diffusione del modello organizzativo	31
7.3. Formazione e informazione dei dipendenti	32
7.4. Informazione ai Sindaci e alla Società di revisione	32
7.5. Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi.....	32
8. IL SISTEMA DI CONTROLLO – L’ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)	34
8.1. Individuazione e requisiti dell’OdV.....	34
8.2. Durata in carica, sostituzione e revoca dell’Organismo di Vigilanza	35
8.3. Funzioni e poteri dell’OdV	37
8.4. Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	38



8.4.1	Obblighi di informazione	38
8.4.2	La segnalazione di violazioni e la protezione delle persone segnalanti	40
8.4.3	Tutela del segnalante	41
8.5.	Reporting dell'OdV nei confronti dell'Amministratore Unico	42
8.6.	Conservazione delle informazioni	42
9.	IL SISTEMA DISCIPLINARE	43
9.1.	Aspetti generali	43
9.2.	Condotte sanzionabili.....	43
9.4.	Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale	44
9.5.	Misure nei confronti dei dirigenti.....	45
9.6.	Misure nei confronti dell'Amministratore Unico, Sindaci e Revisori.....	45
9.7.	Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi	46

Allegati

1. Elenco reati previsti nel D.Lgs. 231/01
2. Organigramma
3. Codice Etico
4. Regolamento Whistleblowing



1. PREMESSA

La Società Italmeat S.r.l. (di seguito la “Società”), al fine di adeguarsi ai dettami del D.Lgs. 231/2001, ha posto in essere un percorso che ha condotto all’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 (di seguito, per brevità, “Modello”), alla nomina di un Organismo di vigilanza e all’adozione di un Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello.

La Società, con il presente documento, pur tenendo conto della essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, intende non soltanto realizzare una più robusta e adeguata strutturazione organizzativa e gestionale, promuovendo l’inizio e lo svolgimento di un percorso virtuoso, ma intende altresì cogliere l’occasione offerta da tale normativa per evidenziare quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell’etica e del rispetto della legalità, avendo come obiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio “manuale” di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l’assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all’uopo disponibili.

La Società è infatti fortemente convinta della necessità di evidenziare che la commissione di reati è sempre e comunque contro l’interesse della Società, anche quando, apparentemente, taluni effetti dei reati potrebbero risultare a suo vantaggio (o nel suo interesse).

In ragione di quanto sopra, nel corso della sua storia, ha sempre profuso un notevole impegno e un analitico sforzo tesi a conformare e sviluppare una politica dell’etica, della legalità, del rispetto dei principi e delle regole di buon comportamento.

Il presente Modello, richiedendo competenze multidisciplinari, è stato elaborato e predisposto grazie ad un gruppo di lavoro costituito da soggetti interni alla Società con l’ausilio ed il supporto, soprattutto per disporre di una valutazione indipendente e tecnico – professionale del Modello, di professionalità esterne.



Il Modello Organizzativo è uno strumento dinamico che deve essere costantemente monitorato e adeguato. In tale ottica esso sarà successivamente implementato e adeguato secondo le più opportune iniziative.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

2.1. Principi generali

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” (di seguito, per brevità, il “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, il Legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l’Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch’essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Con il decreto in questione è stato introdotto per la prima volta nell’ordinamento nazionale un regime di responsabilità amministrativa degli enti che si aggiunge a quella della persona fisica, appartenente all’ente, che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis* poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue alla commissione di un reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

Il decreto fissa i principi generali ed i criteri di attribuzione della responsabilità, nonché le sanzioni ed il relativo procedimento di accertamento ed applicativo.

Per quanto riguarda le persone fisiche responsabili dei fatti illeciti, in conseguenza dei quali sorge la responsabilità amministrativa dell’Ente, l’art. 5 del decreto fa riferimento a due categorie di soggetti, di fatto considerando rilevante ai fini dell’attivazione della responsabilità la condotta di ogni agente, qualunque ne sia la collocazione interna, sia essa apicale o subordinata.

L’ente è infatti responsabile per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

- a) c.d. soggetti in posizione apicale, vale a dire persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità

organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;

- b) c.d. soggetti sottoposti, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (in sostanza, nel caso delle Società, i dipendenti dell'Ente).

La responsabilità dell'ente è una responsabilità autonoma, nel senso che sussisterà anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e quando il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2.2. Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 (c.d. "reati presupposto")

In base al D.lgs. 231/2001 l'ente può essere chiamato a rispondere soltanto in occasione della realizzazione di determinati reati, espressamente indicati dal legislatore nel Decreto stesso o previsti da leggi specifiche.

Le fattispecie di reato, il cui novero è stato ampliato da successivi interventi normativi, sono allegate al presente Modello.

La responsabilità amministrativa degli Enti può configurarsi anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per tali reati non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

È inoltre, sanzionata la commissione dei reati nelle forme del tentativo.

2.3. I criteri d'imputazione oggettiva: l'interesse e il vantaggio

La sanzione amministrativa può essere applicata alla Società esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato nell'interesse o a vantaggio della Società da parte di soggetti qualificati (apicali o sottoposti).

Tale condizione consente di escludere la responsabilità dell'Ente nei soli casi in cui il reato sia stato commesso esclusivamente al fine di perseguire un interesse proprio o di terzi.

Il "vantaggio" o "interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità.

L'interesse della Società, quanto meno concorrente, va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.



Le nozioni di interesse e vantaggio, originariamente previste solo per reati dolosi, hanno suscitato difficoltà interpretative e/o applicative quanto alla loro riferibilità anche ai reati colposi. In particolare, la recente giurisprudenza ha avuto modo di precisare al riguardo che “interesse” e “vantaggio” vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell’ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione delle misure di prevenzione e protezione in tema di sicurezza sul lavoro ovvero come incremento economico conseguente all’aumento di produttività derivante dall’inosservanza delle norme prevenzionistiche (Cass. pen. Sez. Unite, 18 settembre 2014 n. 38343, Thyssenkrupp).

Tale interpretazione è propria anche delle Linee Guida di Confindustria secondo le quali, proprio con riferimento ai reati di natura colposa l’interesse o vantaggio dell’Ente può configurarsi nel risparmio di costi e/o di tempi che potrebbero discendere dall’omessa adozione delle misure prevenzionali la cui mancanza ha causato la commissione del reato stesso.

2.4. Le sanzioni

Il decreto legislativo 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni amministrative, piuttosto gravose a seconda del reato realizzato.

In particolare, l’art. 9 del decreto 231/2001 prevede che possano essere irrogate - nelle modalità di seguito descritte - sanzioni pecuniarie, interdittive, ma anche la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** vengono comminate in ogni caso di condanna definitiva e vanno determinate per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille).

L’importo di una quota va da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00.

Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell’ente ed all’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza,

quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

L'art. 12 del D.Lgs. 231/2001 prevede, peraltro, alcune ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria:

- qualora l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo;
- qualora il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità.
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno e abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- qualora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi

Aggravamenti di pena sono, invece, previsti dall'art. 21 del Decreto in caso di pluralità di illeciti.

Le **sanzioni interdittive** si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e consistono nelle seguenti misure:

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

La durata delle sanzioni interdittive non può essere inferiore a tre mesi, né eccedere i due anni.

Con riferimento ai soli reati presupposto indicati dall'art. 25 D.Lgs. 231/2001, la Legge 9 gennaio 2019 n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha, tuttavia, previsto un'eccezione in caso di condanna per i reati presupposto di concussione,

induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione. In questi casi, il Legislatore ha stabilito siano applicate sanzioni interdittive per una durata non inferiore a quattro e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da una persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, ove il reato sia commesso da persona sottoposta alla direzione di uno dei soggetti che rivestono nell'ente le posizioni apicali sopraindicate.

Condizione per la comminazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

- (a) che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- (b) che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive non possono, al contrario, essere comminate nei casi sopra esaminati in cui il danno patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità ovvero l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo.

Vi è, inoltre, un'ulteriore ipotesi di esenzione dall'applicazione delle sanzioni interdittive.

Infatti, qualora concorrano tutte le seguenti condizioni prima della dichiarazione di apertura del dibattimento, le sanzioni interdittive non vengono applicate se:

- 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.

Qualora queste condizioni vengano poste in essere tardivamente, e sempre che l'Ente ne abbia fatto espressa richiesta entro 20 giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, è possibile ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria (art. 78).



Sempre con riferimento ai soli reati presupposto indicati dall'art. 25 D.Lgs. 231/2001, la Legge 3/2019 ha invece previsto una speciale attenuante (durata delle sanzioni interdittive non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) qualora prima della sentenza di primo grado, l'ente si adoperi efficacemente per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e abbia 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.

Nella scelta della sanzione interdittiva idonea a prevenire illeciti del tipo di quello commesso, il Giudice deve attenersi agli stessi criteri già visti sopra per le misure pecuniarie.

È possibile che più sanzioni interdittive vengano applicate congiuntamente.

In particolare, è richiesto che la sanzione interdittiva abbia il carattere della specificità, ossia abbia ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente.

Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può difatti anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

Fra le varie misure interdittive, quella della interdizione dall'esercizio dell'attività (comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività medesima) non può essere comminata se non quando l'irrogazione di ogni altra sanzione risulti inadeguata.

Le misure interdittive sono, in linea di principio, temporanee. Tuttavia, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia già stato condannato, almeno tre volte, negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività tale sanzione può essere disposta in via definitiva. Allo stesso modo il Giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando l'Ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

È sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la



commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

Nei casi in cui sussistono i presupposti per comminare una sanzione interdittiva che comporta l'interruzione dell'attività dell'Ente, se questo svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità la cui interruzione può comportare un grave pregiudizio per la collettività, ovvero se l'interruzione dell'attività, date le dimensioni dell'Ente e le condizioni economiche del territorio sul quale si trova, può avere rilevanti ripercussioni sull'occupazione, è previsto che il Giudice possa, in luogo della sanzione interdittiva, disporre che l'attività dell'Ente continui sotto la guida di un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione che sarebbe stata inflitta.

La **confisca** del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta in caso di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

La **pubblicazione della sentenza di condanna**, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato può esser disposta dal giudice nei casi in cui viene irrogata una sanzione interdittiva.

2.5. Le misure cautelari

Durante le more del procedimento penale, su richiesta del pubblico ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e

non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

2.6. Criteri di imputazione soggettiva. L'adozione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

Ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa occorrerà altresì dimostrare che il reato rappresenti espressione della politica aziendale o quanto meno derivi da una colpa di organizzazione in quanto ciò che si rimprovera all'ente è il fatto di non aver adottato misure cautelari atte a prevenire il rischio reato.

Il criterio di imputazione soggettiva legato alla colpevolezza di organizzazione si differenzia qualora il reato sia stato commesso da soggetti apicali piuttosto che dai sottoposti.

L'art. 6 del decreto stabilisce infatti che, in caso di commissione di uno dei reati contemplati dal decreto da parte dei vertici, l'ente non è chiamato a rispondere se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello definito alla lettera a) deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano 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 sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *"L'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi."*

L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

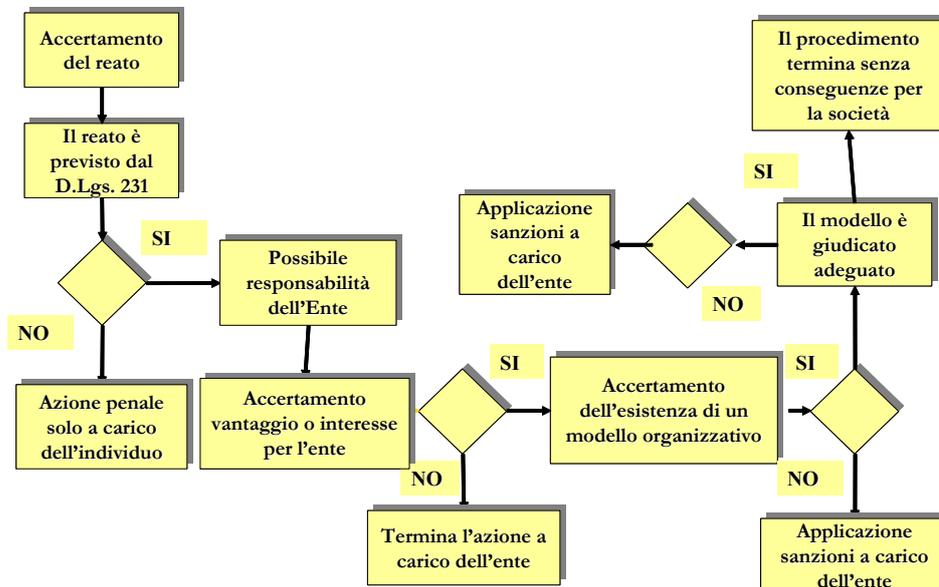
Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta misure idonee:

- a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge;
- a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

In conclusione, il fondamento della responsabilità dell'ente ed il suo accertamento possono essere

sinteticamente rappresentati nel seguente schema:



2.7. Le linee guida delle associazioni di categoria: l'esempio di Confindustria

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede che i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

Anche in virtù di tale previsione, in data 7 marzo 2002 Confindustria ha approvato la prima edizione delle proprie "Linee guida per la costruzione dei Modelli ex D. Lgs. n. 231/2001".

A seguito dei numerosi interventi legislativi che, negli anni, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo a ulteriori fattispecie di reato, il Gruppo di lavoro di Confindustria ha provveduto ad aggiornare le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi, da ultimo nel giugno 2021.

Come previsto dallo stesso D. Lgs. 231/2001 (art. 6, co. 3), il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia, con successiva approvazione definitiva.

Gli elementi che le Linee Guida individuano come fondamentali nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- a) **individuazione delle aree di rischio**, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- b) **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire la commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato da Confindustria, con distinto riferimento ai reati dolosi e colposi, sono:

nei reati dolosi:

- Codice etico o di comportamento
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)
- Poteri autorizzativi e di firma
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Sistemi di controllo integrato

nei reati colposi, fermo restando quanto già precisato in relazione alle fattispecie di reato doloso:

- Codice etico o di comportamento
- Struttura organizzativa
- Formazione e addestramento
- Comunicazione e coinvolgimento
- Gestione operativa
- Sistema di monitoraggio

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, fra cui i seguenti:

- "Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua".
- "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".
- "I controlli devono essere documentati".

- c) **obblighi di informazione** da parte dell'Organismo di vigilanza e verso l'Organismo di vigilanza.



Nella predisposizione del proprio Modello, Italmeat S.r.l. si è, pertanto, ispirata alle Linee Guida di Confindustria, nonché alle prassi di riferimento UNI per l'attuazione di un Modello semplificato di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 in società di piccole dimensioni (micro e piccole imprese).

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società a che ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale. Le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria rappresentano, infatti, un semplice quadro di riferimento a cui ogni società può liberamente fare riferimento ai fini della predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Società adeguerà il proprio Modello agli eventuali aggiornamenti delle Linee Guida di interesse qualora dovessero contenere elementi utili ai fini del miglioramento continuo.



3. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E MODELLO DI GOVERNANCE

3.1. La Società

Italmeat S.r.l. è una Società a responsabilità limitata con socio unico costituita in data 13.12.2004. Ha la propria sede legale nel comune di Castelnovo di Sotto (RE) e dal 17.01.2005 si occupa della lavorazione, trasformazione e confezionamento, anche per conto di terzi, di prodotti e sottoprodotti della macellazione e di prodotti e sottoprodotti animali in genere e relativa vendita.

La Società, si pone come principale obiettivo la soddisfazione del cliente secondo i principi di qualità, affidabilità, sicurezza igienica, tempestività e puntualità dell'azienda e nel rispetto delle norme in materia di prodotto, processo, ambiente, etica e sicurezza al fine di assicurare la salute del consumatore e del personale sul posto di lavoro.

3.2. Il sistema di *governance*

La Società è una società a responsabilità limitata.

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società è amministrata da un Amministratore Unico di nomina assembleare.

Il sistema di *governance* risulta, pertanto, attualmente così articolato:

L'Amministratore Unico adempie al suo dovere/potere di curare l'adeguatezza organizzativa, conformemente alle dimensioni e alla missione aziendale, attraverso la definizione e il controllo della struttura operativa, delle missioni, dei ruoli e delle responsabilità, nel rispetto della normativa di riferimento.

In particolare, L'Amministratore Unico di Italmeat S.r.l. è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria o straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'assemblea.

Le funzioni di controllo sull'amministrazione sono affidate al Collegio Sindacale il quale, oltre al monitoraggio del rispetto della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione – attuato mediante l'adozione di specifici programmi di verifica della conformità a norme,



regolamenti e procedure – vigila sull'adeguatezza organizzativa, avuto riguardo alle dimensioni organizzative e al concreto funzionamento della Società, nonché sull'adeguatezza e sull'affidabilità del sistema amministrativo-contabile.

Il Collegio Sindacale di Italmeat S.r.l. è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. I sindaci durano in carica per tre anni fino all'approvazione del bilancio.

Il controllo contabile della Società è svolto dalla società di revisione.

4. STRUMENTI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DELLA SOCIETÀ

Il sistema di controllo interno della Società coinvolge ogni settore dell'attività e si avvale, tra gli altri, dei seguenti strumenti che verranno analizzati nei prossimi paragrafi:

- la struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma;
- i poteri di rappresentanza;
- i sistemi di gestione;
- il "corpus procedurale";
- il sistema informatico;
- il Codice Etico.

4.1. La struttura organizzativa ed i poteri di rappresentanza

Le attività societarie sono suddivise in diverse aree, all'interno delle quali sono precisamente individuate le funzioni preposte alle differenti mansioni.

Al fine di rendere immediatamente evidente il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, La Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata la propria struttura organizzativa (all.1).

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica dei singoli enti aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.



L'organigramma è oggetto di ufficiale comunicazione a tutto il personale della Società tramite esposizione in bacheca e apposite comunicazioni organizzative ed è puntualmente aggiornato in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

La Società prevede, inoltre, che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società.

L'Amministratore Unico, il quale, come si è detto, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria o straordinaria della Società, può, pertanto, conferire, sempre tenendo conto della essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, specifiche procure speciali in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti la necessità effettiva di un potere di rappresentanza. La ripartizione delle responsabilità attraverso lo strumento della delega, invero, persegue l'obiettivo di garantire un elevato livello di trasparenza e controllo nei processi aziendali più delicati (ad esempio, è stata conferita procura speciale nell'ambito della gestione del parco veicoli).

La Società verifica periodicamente che deleghe e procure in vigore corrispondano ai poteri di rappresentanza conferiti, adottando eventuali necessarie modifiche .

4.2. I sistemi di gestione

La Società ha come obiettivo primario il consolidamento e lo sviluppo della propria attività attraverso la soddisfazione del cliente, assicurando prodotti e servizi adeguati alle loro esigenze.

A tal fine la Società ha adottato un "Sistema di Gestione per la Qualità e Sicurezza alimentare" ai sensi del FSSC 22000, uno tra gli schemi di certificazione più rilevanti a livello mondiale per i sistemi di gestione della sicurezza alimentare lungo l'intera catena di approvvigionamento, riconosciuto dal Global Food Safety Initiative.

La Società ha, inoltre, ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere alla adozione di un "*Sistema di gestione integrato sicurezza alimentare, ambiente, salute e sicurezza*" (SGI) ispirato alle norme ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. Il sistema comprende la Politica per l'ambiente e per la salute e per la sicurezza nei luoghi di lavoro. L'obiettivo del SGI è di coordinare e controllare in



modo adeguato la qualità e la sicurezza alimentare, gli impatti ambientali ed i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori derivanti dalle attività, dai processi aziendali.

4.3. Le procedure operative

Lo svolgimento delle attività lavorative di Italmeat S.r.l. è regolamentato da istruzioni e procedure operative redatte secondo necessità e riportate in un apposito elenco periodicamente aggiornato. Queste sono emesse ed aggiornate direttamente dalla direzione o da enti interni preposti, sia per le attività routinarie (o comunque secondo necessità), sia in occasione di introduzione/variazione di processo.

In ciascuna procedura vengono riportate le modalità di esecuzione e registrazione di una fase di lavoro ed i relativi destinatari della procedura stessa.

Il soggetto emittente provvede alle modifiche della procedura che dovranno essere approvate dall'Amministratore Unico.

4.4. Il sistema informatico

Tra i diversi elementi che costituiscono l'ambiente di controllo, riveste un ruolo significativo anche il sistema informatico.

Il software gestionale, gli archivi elettronici e l'infrastruttura hardware di ITALMEAT sono messi a disposizione in collegamento remoto da ITALGEL S.p.A., Socio unico della Società, che è dotata di un software per garantire la sicurezza e la salvaguardia dei propri sistemi informatici da potenziali rischi, attacchi esterni, violazioni o perdita di dati.

La protezione dagli attacchi informatici viene garantita agendo su più livelli: da una parte i server sono posti in luoghi sicuri e sorvegliati, dall'altra è previsto un sistema di autenticazione degli utenti e delle loro azioni, sia per l'accesso che per la modifica dei dati.

In ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) i programmi sono dotati di antivirus, *antimalware* e *antispyware* a difesa dei computer da software dannosi, e firewall a controllo degli accessi al sistema.



4.5. Il Codice Etico

Il Codice Etico, che costituisce parte essenziale del Modello, è stato adottato da Italmeat contestualmente allo stesso.

Nel Codice sono espressi i principi etici fondamentali (quali ad esempio lealtà, correttezza e trasparenza) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento delle attività della Società.

Sono state individuate altresì alcune regole comportamentali cui i destinatari del Codice Etico devono attenersi sia nei rapporti interni alla Società che nelle relazioni con soggetti esterni (ad es. con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, dipendenti, fornitori, etc.).

In tale prospettiva i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con la Società.

La Società considera una condizione, oltre che un vantaggio competitivo per il perseguimento degli obiettivi, il rispetto delle regole etiche, lo sviluppo di un forte senso di integrità etica e la trasparenza nella conduzione della propria attività e per questo stabilisce, come principio imprescindibile, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITALMEAT S.R.L.

5.1. L'adozione del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Alla luce delle indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, La Società ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo seguendo l'iter procedimentale esaminato nei capitoli seguenti.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire, unitamente alla codificazione di precise regole di comportamento, un efficace strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome o/e per conto della Società, affinché nell'espletamento delle loro attività siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica ed in linea con le regole e le procedure contenute nel Modello.

Lo scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione delle attività sensibili e la loro conseguente disciplina.

Il Modello di Italmeat S.r.l. detta regole e prevede procedure che la Società si impegna a far rispettare al fine di poter beneficiare dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di uno dei reati previsti nel Decreto ed intende costituire, più in generale, un miglioramento delle regole di *governance* societaria.

Il presente Modello entra dunque a pieno titolo a far parte del Sistema di controllo interno della Società; nella predisposizione dello stesso si è pertanto tenuto conto delle componenti e degli strumenti del sistema di controllo interno aziendale preesistente, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati presupposto e controllo sui processi sensibili.

Sono stati pertanto adeguatamente valorizzati tutti gli elementi analizzati al cap. 4.

5.2. Adozione e modifica del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 è adottato dall'Amministratore Unico della Società con apposita delibera.

Considerato che il presente Modello costituisce «atto di emanazione dell'organo dirigente», ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, la competenza in merito alle eventuali successive modifiche e/o integrazioni del Modello sono di prerogativa dell'Amministratore Unico.



In particolare, nell'ambito delle modifiche di carattere sostanziale, occorrerà provvedere a modificare ed integrare il Modello al verificarsi delle seguenti circostanze particolari quali, a livello esemplificativo e non esaustivo, interventi legislativi che inseriscano nel D.Lgs. 231/2001 nuove fattispecie di reato di interesse per la Società – che rendano necessario effettuare un nuovo *risk assessment* – significative modifiche dell'assetto societario o il coinvolgimento della Società in un procedimento ex D.Lgs. 231/2001.

Anche le modifiche del Modello di carattere formale e gli aggiornamenti delle procedure contenute devono essere approvate dall'Amministratore Unico.

Tutte le modifiche/integrazioni del Modello devono essere comunicate all'Organismo di vigilanza. L'Organismo di vigilanza, eventualmente coadiuvandosi con le funzioni interessate, potrà proporre all'Amministratore Unico eventuali modifiche o integrazioni del Modello di cui si dovesse ravvisare l'opportunità in conseguenza dello svolgimento delle sue funzioni.

5.3. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema organizzato ed organico di procedure e regole, che tenendo conto della essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, sia volto a ridurre in maniera consistente il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei «processi sensibili» costituiti dalle attività maggiormente a «rischio di reato» e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute in tale documento, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale, civile e disciplinare;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni amministrative anche nei confronti dell'azienda;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi di Italmeat S.r.l. anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della Società oltre che alle disposizioni di legge;



- consentire a Italmeat S.r.l., grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

5.4. I destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello e nel Codice Etico si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di amministrazione, direzione e controllo della Società nonché ai dipendenti, ai collaboratori, e più genericamente a tutti i soggetti terzi che svolgono attività nell'ambito di aree individuate "a rischio" da parte di Italmeat S.r.l.

I soggetti ai quali il Modello ed il Codice Etico si rivolgono sono tenuti a rispettarne, per quanto di competenza, le relative disposizioni.

5.5. La struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società è composto da:

- la "**Parte Generale**" che illustra i contenuti del Decreto, il Modello di governance della società, la funzione del Modello di Organizzazione e di Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso, cui sono allegati l'elenco dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001 (all. 1), l'organigramma (all. 2), il codice etico (all. 3) e il regolamento whistleblowing (all. 4).
- la "**Parte Speciale**", suddivisa in Sezioni, che si riferisce alle categorie di reato analizzate in occasione delle attività di *risk analysis* ed in cui vengono individuate le attività sensibili e le misure di prevenzione;
- **le procedure** che definiscono i principi specifici di comportamento e i processi che regolano l'attività della Società;
- il **Codice Etico**.

Di seguito sono riportati, in estrema sintesi, i principi a cui si è ispirata l'azienda nella creazione del Modello ed una descrizione delle fasi – di valutazione e gestione del rischio – in cui si è articolato il

lavoro di individuazione delle aree a rischio, ovvero i «processi sensibili» sulle cui basi si è potuto redigere il presente documento.

5.6. Caratteristiche del Modello

Gli elementi che devono caratterizzare il presente Modello sono *l'effettività* e *l'adequatezza*.

L'effettività del Modello organizzativo è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. Tale requisito si realizza con la corretta adozione ed applicazione del Modello anche attraverso l'attività dell'Organismo di Vigilanza che opera nelle azioni di verifica e monitoraggio e, quindi, valuta la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito.

L'adequatezza di un Modello organizzativo dipende dalla sua idoneità in concreto nel prevenire i reati contemplati nel decreto. Tale adeguatezza è garantita dalla esistenza dei meccanismi di controllo preventivo e correttivo, in modo idoneo ad identificare quelle operazioni o processi sensibili che possiedono caratteristiche anomale.

La predisposizione del Modello ha richiesto una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

Principi cardine cui si è ispirata la Società per la creazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, sono:

- verificabilità, documentazione, coerenza e congruità di ogni operazione o azione che interviene in un'area sensibile;
- la separazione delle funzioni, ove le dimensioni organizzative lo consentano;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza (analizzato al successivo capitolo 6), in stretto contatto con il vertice aziendale, del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali nelle aree di attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 valutate nel Modello stesso;
- la messa a disposizione a favore dell'OdV di risorse adeguate affinché sia supportato nei compiti affidatigli per raggiungere i risultati ragionevolmente ottenibili;



- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle disposizioni contenute nel Modello;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Con particolare riferimento al sistema di controllo interno esso prevede che:

- i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità attribuite;
- il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli stessi.



5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK ASSESSMENT)

La valutazione del rischio o *risk assessment* rappresenta il pilastro del processo di gestione del rischio o *risk management* e consiste nella individuazione e valutazione dei fattori che, nell'ambito delle differenti attività di una organizzazione, possono determinare il rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001.

La Società ha dunque effettuato una attenta analisi del contesto aziendale al fine di rilevare i fattori di rischio e gli elementi di criticità tipici del suo agire, ovvero per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (potenziale) possibilità di commissione dei reati.

La ricognizione della struttura organizzativa e delle attività sociali, condotta con l'ausilio di consulenti legali, è stata attuata in primis attraverso l'esame della documentazione aziendale (Statuto, organigramma, politica, procedure, etc.) e successivamente attraverso una serie di interviste con l'Amministratore Unico di Italmeat.

A seguito di tale analisi la Società, in fase di prima adozione del Modello, ha deciso di privilegiare l'adozione delle Sezioni della Parte Speciale relative ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ai reati ambientali.

Alla preliminare identificazione dei processi aziendali esposti maggiormente ai rischi di reato ha fatto seguito la verifica in ordine alla tipologia e all'efficacia dei controlli esistenti al fine di garantire l'obiettivo di conformità alla legge.

I risultati dell'attività di mappatura trasfusi nelle Sezioni di parte Speciale, contengono il dettaglio del sistema di gestione integrato, della struttura organizzativa aziendale in materia, dei processi sensibili identificati all'esito della fase valutativa, e dei principi di comportamento e procedure adottati.

Occorre, infine, rammentare che il Modello Organizzativo non può essere considerato un documento statico, bensì al contrario deve essere visto come uno strumento "vivo" ed in continua evoluzione.

Il Modello sarà, dunque, successivamente aggiornato nonché implementato con l'adozione di una ulteriore Sezione relativa ai processi amministrativi della Società.



Ovviamente alla base di tale aggiornamento vi sarà sempre l'indispensabile attività di valutazione dei rischi.

6. GESTIONE DEL RISCHIO-REATO (RISK MANAGEMENT)

Una volta individuate le aree sensibili della Società ed i profili di rischio è necessario gestire o governare tale rischio, al fine di raggiungere la finalità che ci si prefigge con l'adozione del Modello organizzativo.

In particolare, sulla base dei processi sensibili, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è dapprima proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio reato; si sono quindi individuate le azioni atte a implementare le procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello "efficace". I prossimi paragrafi analizzeranno dunque i quattro strumenti fondamentali approntati dalla Società per gestire e prevenire il rischio di commissione dei reati:

1. protocolli specifici
2. formazione e informazione
3. l'Organismo di vigilanza
4. il sistema disciplinare

7.1. Creazione di protocolli specifici e azioni di implementazione del sistema di controllo

In seguito all'attività di definizione dei processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbe configurarsi la possibilità di commettere i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, sono stati elaborati i protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato rilevate nell'attività di mappatura. Con riferimento a tali processi, sono state implementate le procedure di gestione e di controllo nel rispetto dei seguenti principi:

- a) segregazione funzionale delle attività operative e di controllo ove le dimensioni organizzative lo consentono;
- b) documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- c) ove le dimensioni organizzative lo consentono ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di



trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta.

L'obiettivo che la Società si prefigge è di garantire standard ottimali di trasparenza e tracciabilità dei processi e delle attività nel cui ambito potrebbero potenzialmente essere commessi i reati previsti dal Decreto.

Le procedure di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre disposizioni organizzative, con l'organigramma, il sistema di attribuzione dei poteri – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Qualora nell'ambito della prassi applicativa delle procedure dovessero emergere fattori critici l'Azienda provvederà ad un puntuale adattamento delle stesse per renderle conformi alle esigenze sottese all'applicazione del Decreto.

Per una disamina delle procedure si rinvia alle diverse Sezioni della Parte Speciale ed alle procedure.

7.2. Diffusione del modello organizzativo

Ai fini dell'efficacia del presente Modello è obiettivo di Italmeat S.r.l. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute e del sistema disciplinare secondo le modalità di seguito indicate.

La diffusione è improntata ai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai destinatari, diversi per ruolo e responsabilità, consapevolezza sui principi di comportamento e di controllo della Società.

Dell'avvenuta adozione del Modello è data comunicazione sul sito internet della Società – dove è pubblicato anche il Codice Etico – nonché attraverso la consegna a tutti di dipendenti di un opuscolo informativo in cui sono contenute le informazioni essenziali del D.Lgs. 231/2001 e tramite la pubblicazione sulla rete *intranet* aziendale del Modello nella versione più aggiornata, di modo che tutti i destinatari possano prenderne visione.

Una copia del Modello è a disposizione del personale per la visione nella bacheca aziendale, nonché presso l'ufficio dell'Amministratore.



7.3 Formazione e informazione dei dipendenti

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei principi del Modello è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

La formazione può avvenire in occasione dell'inizio del rapporto di lavoro, nell'ambito della formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro oppure attraverso un corso specifico o attraverso corsi di aggiornamento.

Tutti i programmi di formazione hanno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D.Lgs. 231/2001, degli elementi costitutivi del Modello, delle categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 rilevanti per la Società e delle aree aziendali considerati sensibili.

In aggiunta a questa matrice comune ogni programma di formazione è modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del D.Lgs. 231/2001 in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e adeguatamente documentata.

In particolare, a completamento delle attività di formazione, è prevista la compilazione di questionari e di dichiarazioni attestanti l'avvenuta formazione.

7.4. Informazione ai Sindaci e alla Società di revisione

Il Modello viene formalmente consegnato ai Sindaci al momento della formale adozione dello stesso.

Dell'avvenuta adozione del Modello viene, inoltre, data notizia alla Società di revisione.

7.5. Informazione a collaboratori, consulenti e soggetti terzi.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo ed in generale a chiunque abbia rapporti professionali con la Società.



Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione sulla politica e sulle procedure adottate dalla Società, è facoltà della stessa di inserire nei contratti con i Soggetti Terzi una clausola specifica con la quale le parti contraenti si impegnano a rispettare i principi del Codice Etico.

La Società ha segnalato sul proprio sito Internet l'avvenuta adozione del Modello 231 e ha pubblicato il Codice Etico.

7. IL SISTEMA DI CONTROLLO – L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)

8.1. Individuazione e requisiti dell'OdV

L'esenzione della Società dalla responsabilità amministrativa, come previsto dall'art. 6 I comma lettera b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo, che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Il comma 4 dell'articolo 6 prevede che negli enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

Ciò nondimeno, l'Amministratore Unico di Italmeat S.r.l., al fine di garantire un maggiore controllo, anche in considerazione delle dimensioni societarie che non sempre consentono la segregazione delle funzioni, ha provveduto a nominare un Organismo di Vigilanza monosoggettivo esterno identificandolo nella figura di un avvocato penalista esperto, tra il resto, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

L'OdV, nel caso in cui si rendesse necessaria una competenza professionale di tipo specifico, potrà avvalersi dell'ausilio di consulenti nominati a sua discrezione.

Tale Organismo, in linea con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la giurisprudenza in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- autonomia e indipendenza:
i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e che non abbia mansioni operative che possano condizionare e contaminare la visione d'insieme sull'attività aziendale che allo stesso si richiede. A garanzia dell'indipendenza nell'esercizio delle proprie funzioni è previsto che l'Organismo di Vigilanza riferisca all'Amministratore Unico, massimo vertice aziendale;
- onorabilità:
l'OdV non ha riportato sentenze penali, anche non definitive, di condanna o di patteggiamento per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero la condanna ad una pena che

importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese;

- professionalità ed imparzialità:

l'OdV possiede competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;

- continuità d'azione:

l'OdV svolge in modo costante le attività necessarie per la vigilanza del Modello;

- disponibilità dei mezzi organizzativi e finanziari:

a dimostrazione dell'effettiva indipendenza, l'OdV possiede un proprio fondo spese, di cui potrà chiedere integrazione, ove necessario, e di cui potrà disporre per ogni esigenza funzionale al corretto svolgimento dei compiti. Tale budget è approvato, nell'ambito del complessivo budget aziendale, dall'Amministratore Unico.

La definizione degli aspetti attinenti alle modalità di svolgimento dell'incarico dell'OdV, quali la calendarizzazione delle attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da parte delle funzioni aziendali interessate è rimessa allo stesso OdV, il quale potrà disciplinare il proprio funzionamento mediante un apposito regolamento delle proprie attività.

8.2. Durata in carica, sostituzione e revoca dell'Organismo di Vigilanza

La nomina dell'OdV e la revoca del suo incarico sono di competenza dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di vigilanza resta in carica per anni tre ed il mandato può essere rinnovato a discrezione dell'Amministratore Unico. In ogni caso lo stesso rimane in funzione fino alla nomina del successore. Qualora le caratteristiche dell'OdV dovessero venir meno nel corso dell'incarico l'Amministratore Unico procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per impossibilità sopravvenuta o allorquando vengano meno in capo all'OdV i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza e onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:



- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Modello;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, ad esso addebitabile, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- la violazione del dovere di riservatezza relativo all'identità delle funzioni aziendali che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Nei casi sopra descritti, l'Amministratore Unico provvederà a nominare il nuovo Organismo di Vigilanza in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, l'Amministratore Unico, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre – sentito il Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo di Vigilanza *ad interim*.

La rinuncia da parte dell'Organismo di Vigilanza può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

In questo caso, così come in caso di naturale cessazione del mandato, l'OdV rimane in funzione fino alla nomina del successore.

8.3. Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere riassunti a livello generale nelle seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e del Codice Etico;
- segnalare la necessità di aggiornamento del Modello ed il suo adeguamento rispetto alle inefficienze eventualmente riscontrate, nonché in relazione agli eventuali mutamenti aziendali intervenuti nell'organizzazione o nell'attività della Società, avvalendosi di eventuali consulenti esterni;
- vigilare sull'attività di diffusione e sull'attività di formazione ed informazione relative al Codice Etico e al Modello;
- riferire all'Amministratore Unico sul mancato funzionamento e sull'inosservanza del Modello, anche al fine dell'applicazione delle eventuali sanzioni disciplinari;
- vigilare sull'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- ricevere e trattare i flussi informativi periodici.

L'OdV adempie ai doveri di cui sopra, in piena autonomia, insindacabilità ed indipendenza.

Per un efficace svolgimento delle proprie funzioni all'OdV è assegnato il compito di:

- condurre ricognizioni periodiche sulla mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività o della struttura aziendale;
- con il coordinamento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, effettuare periodicamente verifiche ispettive di tipo campionario volte all'accertamento del rispetto di quanto previsto dal Modello, in particolare verificare che le procedure ed i controlli previsti all'interno dello stesso siano eseguiti e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, se del caso anche utilizzando professionisti esterni;
- concordare con l'Amministratore Unico o con il responsabile dell'Area interessata le opportune azioni correttive ove a seguito delle verifiche si rilevi una condizione di criticità;
- condurre attività di indagine per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello a seguito di segnalazioni pervenutegli in qualità di gestore Whistleblowing (Par. 8.4.2);

- promuovere idonee iniziative dirette alla diffusione e conoscenza del Modello da parte del personale anche attraverso appositi incontri di formazione;
- fornire le informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni all'AU qualora ritenga sussistenti gli estremi per l'avvio di un procedimento disciplinare;
- all'esito di ogni attività ispettiva, informativa e propositiva redigere verbale analitico il cui contenuto è riportato in apposito libro.

Nello svolgimento della sua attività, è previsto che l'OdV:

- possa emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'OdV stesso nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- possa avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni;
- possa interpellare i soggetti che rivestono specifiche funzioni all'interno della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente Modello;
- sia autorizzato ad acquisire ed a trattare tutte le informazioni, i dati, i documenti e la corrispondenza inerenti le attività svolte nelle singole aree aziendali e ritenuti necessari per lo svolgimento delle sue attività, nel rispetto delle vigenti normative in tema di trattamento di dati personali;
- sia sufficientemente tutelato contro eventuali forme di ritorsione a suo danno che potrebbero avvenire a seguito dello svolgimento o della conclusione di accertamenti intrapresi dallo stesso;
- adempia all'obbligo di riservatezza che gli compete a causa dell'ampiezza della tipologia di informazioni di cui viene a conoscenza per via dello svolgimento delle sue mansioni.

8.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

8.4.1 Obblighi di informazione

L'OdV riceve da parte dei Destinatari i flussi informativi previsti dal Modello aventi ad oggetto tutte

le notizie e le informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei fatti di reato ex D.lgs. 231/01, dell'adeguatezza, dell'aggiornamento e del rispetto del Modello e del Codice Etico, nonché ogni altra informazione ritenuta utile ai fini del miglioramento del Modello, del Codice Etico e degli altri documenti che ne costituiscono parte integrante.

A livello generale e a titolo esemplificativo devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

1. i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e i destinatari del modello, direttamente o indirettamente;
2. visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
3. i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, nel caso in cui rientrino nell'ambito di applicazione del Decreto;
4. rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
5. esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
6. l'esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
7. qualunque informazione ritenuta utile ed opportuna ai fini dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Rientrano inoltre negli obblighi di informativa nei confronti dell'OdV anche le notizie correlate a:

- modifiche alla composizione degli organi sociali;



- cambiamenti nella struttura organizzativa aziendale;
- variazioni delle deleghe e delle procure assegnate.

Inoltre, a seguito delle comunicazioni ricevute da parte dell'OdV, la Società dovrà prontamente attivarsi per eliminare le criticità indicate provvedendo, qualora sia necessario, a modificare o aggiornare le parti del Modello interessate. Dovrà poi essere data tempestiva comunicazione delle soluzioni adottate all'OdV.

Per ulteriori obblighi di informazione nei confronti dell'OdV nell'ambito delle aree sensibili si rinvia alle Sezioni della Parte Speciale, nonché alla procedura "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

8.4.2 La segnalazione di violazioni e la protezione delle persone segnalanti

A tutela dell'integrità della Società, i dipendenti, nonché coloro che svolgono attività per Italmeat, hanno la facoltà di segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione della funzione svolta (c.d. "segnalazioni").

Tale facoltà si inserisce nell'ambito della più ampia facoltà di segnalazione degli illeciti di cui la persona segnalante è venuta a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo disciplinata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva *whistleblowing*) di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

È stato all'uopo nominato il Gestore delle segnalazioni che, in virtù del ruolo dallo stesso svolto e delle dimensioni aziendali, è stato individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società, ed è stato adottato il Regolamento *whistleblowing* (all. 4) per la segnalazione di violazioni rilevanti e per la



protezione delle persone segnalanti. Lo scopo del Regolamento è rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire ed i timori di ritorsioni o discriminazioni, oltre che fornire indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari, alle modalità di trasmissione delle segnalazioni ed alle forme di tutela che vengono riservate dal nostro ordinamento.

Si rinvia quindi alla lettura del Regolamento *whistleblowing* (all. 4) per la verifica delle modalità di effettuazione delle segnalazioni.

Nel caso in cui il Gestore *whistleblowing* verifichi l'effettiva rilevanza della violazione ai sensi del D.Lgs. 231/01 procederà secondo quanto previsto dal Regolamento per la valutazione dei fatti e di eventuali approfondimenti (sempre garantendo la riservatezza del segnalante, dell'eventuale facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, ove sussistano i requisiti) nonché al fine di individuare le azioni più opportune aventi rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/01.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse avere rilevanza 231 e dovesse ritenersi fondata, l'OdV verifica che le competenti autorità aziendali valutino ed eventualmente adottino misure correttive conseguenti, ivi inclusa l'eventuale avvio dell'*iter* disciplinare.

8.4.3 Tutela del segnalante

Nel Regolamento *Whistleblowing* (all. 4) sono stabilite regole e protocolli diretti a garantire la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o, comunque, dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tale riservatezza deve essere assicurata durante tutte le fasi della gestione della segnalazione, al fine di scongiurare qualunque atto di ritorsione o di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In osservanza del dovere di riservatezza, le informazioni acquisite saranno, dunque, trattate in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza dell'identità della persona segnalante e della segnalazione inoltrata nonché degli altri soggetti previsti dal D. Lgs. n. 24/2023;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti.

8.5. Reporting dell'OdV nei confronti dell'Amministratore Unico

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di tenere informato l'Amministratore Unico sul piano programmatico delle attività che intende svolgere, sulle attività concluse nel periodo, sui risultati raggiunti e sulle azioni intraprese a seguito dei riscontri rilevati.

È assegnata all'OdV una linea di reporting su base periodica annuale tramite invio di una relazione informativa, salvo assumere carattere d'immediatezza in presenza di problematiche o gravi rilievi tali per cui si renda necessario darne urgente comunicazione. Tale reporting può essere assolto mediante l'invio all'Amministratore Unico del verbale trimestrale.

È inoltre prevista una informativa continuativa nei confronti dell'Amministratore Unico sulla normale operatività dell'OdV, quali verifiche svolte, attività formative, evoluzioni della normativa di riferimento ecc.

Una copia della relazione è trasmessa al Collegio Sindacale.

L'OdV potrà a tal fine essere convocato in qualsiasi momento per motivi urgenti dall'Amministratore Unico e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità.

Le riunioni devono essere verbalizzate e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

8.6. Conservazione delle informazioni

Le informazioni ed i *report* previsti dal Modello (diversi dalle segnalazioni per le quali si rimanda a quanto previsto nel Regolamento Whistleblowing) vengono conservati dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'accesso ai dati del *data base* è consentito esclusivamente all'OdV e a persone da questi delegate e autorizzate.



8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. Aspetti generali

I comportamenti realizzati in violazione del Modello Organizzativo, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutti i protocolli/procedure volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio reato e dei processi strumentali, da parte del personale di Italmeat S.r.l. sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/01.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Modello da parte di un lavoratore dipendente e/o dei dirigenti della società costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza dell'Amministratore Unico.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

9.2. Condotte sanzionabili

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare sono considerati, a titolo esemplificativo comportamenti sanzionabili:

- 1) la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- 2) la violazione di disposizioni e di procedure interne previste dal Modello (ad esempio: la non osservanza dei protocolli, l'omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli);
- 3) l'adozione, nell'espletamento di attività connesse ai «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;



4) le violazioni delle norme generali di condotta contenute nel Codice Etico.

Con particolare riferimento alla violazione dei protocolli posti a fondamento della corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001, si rinvia al Regolamento Whistleblowing (all. 4) e al relativo sistema sanzionatorio.

9.4. Misure nei confronti dei dipendenti in posizione non dirigenziale

Il rispetto delle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico rientra nel generale obbligo del lavoratore di rispettare le disposizioni stabilite dalla direzione per soddisfare le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente ovvero dalla contrattazione collettiva applicata che, nel caso specifico, è rappresentato dal CCNL settore Alimentari e dalle disposizioni previste dalla legge 30 maggio 1970 n. 300 (*Statuto dei lavoratori*) e, ove di pertinenza, di qualunque altro provvedimento normativo in materia.

Le infrazioni verranno accertate ed i conseguenti procedimenti disciplinari avviati secondo quanto previsto nella normativa suindicata.

I lavoratori saranno pertanto passibili dei provvedimenti previsti dal CCNL indicato e precisamente:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dallo stipendio e dal lavoro fino a tre giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui all'art. 68 del CCNL, tra cui:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;



- l'obbligo – salvo per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni).

La tipologia e l'entità della sanzione applicate in ciascun caso di violazione sarà proporzionata alla gravità delle mancanze; in particolare si terrà conto della gravità della condotta, anche alla luce dei precedenti disciplinari del lavoratore, delle mansioni dallo stesso svolte e dalle circostanze in cui è maturata e si è consumata l'azione o l'omissione.

9.5. Misure nei confronti dei dirigenti

Alla data di adozione del presente Modello la Società non ha dirigenti, tuttavia si è ritenuto opportuno prevedere ugualmente che la violazione, da parte di eventuali dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento delle attività nell'ambito dei «processi sensibili», di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico e la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o di altri reati, tenuto conto anche della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, determineranno l'applicazione delle misure idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria applicato.

9.6. Misure nei confronti dell'Amministratore Unico, Sindaci e Revisori

Alla notizia di violazioni del Modello di Organizzazione e del Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente il Socio e, eventualmente, il Collegio Sindacale, per l'adozione degli opportuni provvedimenti (che possono consistere nel richiamo o nei casi più gravi nella revoca o nell'azione di responsabilità prevista dal codice civile).

Alla notizia di violazioni del Modello e del Codice Etico da parte di uno o più dei membri del Collegio Sindacale, l'OdV comunica all'Amministratore Unico la notizia della violazione commessa. L'Amministratore Unico potrà disporre l'eventuale revoca ai sensi dell'art. 2400, 2° comma, cod. civ.



Alla notizia di violazioni del Modello (per quanto applicabili) da parte dei Revisori, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee.

9.7. Misure nei confronti di collaboratori, consulenti e soggetti terzi

I comportamenti in violazione del Codice Etico posti in essere da soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (*partners* commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) per quanto attiene ai principi applicabili agli stessi, possono condurre alla risoluzione dei rapporti secondo quanto previsto dalle clausole che è facoltà della Società inserire nei relativi contratti nonché della normativa applicabile.