

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**
ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

INDICE

Sommario

CAPITOLO 1 - Il quadro normativo	
1.1 Introduzione	5
1.2 Le Linee Guida di Confindustria	6
1.3 Le fattispecie di reato	7
1.4 Le sanzioni applicabili agli enti	10
1.5 Gli autori del reato	15
1.6 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente	16
CAPITOLO 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	
2.1. La Conserva S.p.a.	18
2.2. Il modello di <i>governance</i>	19
2.3 Organigramma aziendale	20
2.4 Obiettivi e finalità perseguite con l'adozione del Modello	21
2.5 Fasi e struttura del Modello	23
2.6 I destinatari del Modello	25
2.7 Adozione e diffusione del modello	26
CAPITOLO 3 – L'Organismo di Vigilanza	
3.1. Natura e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.	28
3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	31
3.3 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari	32
3.4 <i>Reporting</i> nei confronti dell'Organismo di Vigilanza: flussi informativi e segnalazioni	33
3.5 <i>Whistleblowing</i> - tutela del dipendente e/o collaboratore che segnala illeciti	36
3.6 Le risorse	40
CAPITOLO 4 – Il sistema sanzionatorio	
4.1. Principi generali.	41
4.2. Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	43
4.3 Misure e sanzioni nei confronti dei Dirigenti e dei vertici aziendali	46
4.4 Misure e sanzioni nei confronti dei collaboratori o consulenti	46
CAPITOLO 5 – Informazione, formazione e aggiornamento del Modello organizzativo	
5.1. Premessa: il piano di formazione	47
5.2. Comunicazione e formazione per i dipendenti	48
5.3 Informazione per collaboratori, consulenti e <i>partner</i> commerciali	49
5.4 Aggiornamento ed adeguamento del Modello	49

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE A – Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE B – Reati informatici e trattamento illecito dei dati (Art. 24-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001) e delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE C – Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-*ter* del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE D - Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-*bis* del D. Lgs. n. 231/2001), nonché reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-*bis.1* del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE E – Reati societari

PARTE SPECIALE F – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE G – Reati transazionali

PARTE SPECIALE H – Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-*septies* del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE I – Reati ambientali (Art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE L – Impiego di immigrati irregolari (art. 25-*duodecies* del D. Lgs. n. 231/2001)

PARTE SPECIALE M - Reati tributari (Art. 25-*quinqüesdecies* del D. Lgs. n. 231/2001)

ALLEGATI

CODICE ETICO

DOCUMENTO *RISK ASSESSMENT*

TABELLE RELATIVE ALL'ANALISI DEI RISCHI

DOCUMENTO *REPORT* DA TRASMETTERE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 – Il quadro normativo

1.1 Introduzione

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 “D. Lgs. 231/2001”), entrato in vigore il 4 luglio 2001, in attuazione dell’art. 11 della delega 29 settembre 2000, n. 300, il Legislatore ha introdotto all’interno dell’ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

L’obiettivo principale della disciplina appena menzionata è quello di rendere responsabili le persone giuridiche (di seguito anche “enti”) degli illeciti – anche penali – che vengono commessi nel loro interesse o vantaggio, materialmente da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione all’interno dell’ente, o che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo (c.d. soggetti apicali), ovvero da quelle che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti).

L’ampiamiento della responsabilità alle persone giuridiche, sia pur con riferimento a determinate fattispecie di reato tassativamente elencate dalla legge, coinvolge direttamente o indirettamente il patrimonio degli enti e le sanzioni inflitte possono variare da pecuniarie a interdittive.

Tale nuova forma di responsabilità che colpisce le persone giuridiche, sebbene sia stata definita amministrativa, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendone rimesso l’accertamento della stessa al Giudice penale competente per i reati dai quali essa è fatta derivare.

Il D. Lgs. n. 231/2001, sovverte, pertanto, il tradizionale principio “*societas delinquere non potest*”, con la conseguenza che né l’ente, né i soci della società o della associazione possono dirsi estranei al procedimento penale inerente ai reati commessi a vantaggio o nell’interesse della persona giuridica.

Di talché, la responsabilità degli enti va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha materialmente commesso l'illecito, rientrando in una delle categorie sopra indicate. Ciò nonostante, al fine di poter affermare tale responsabilità, il Decreto in oggetto richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente (c.d. colpa di organizzazione), da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive idonee a prevenire la commissione dei reati da parte dei soggetti indicati dalla normativa.

In ogni caso, la responsabilità è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, è in grado di provare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e tassativamente previsti dalla normativa.

Pertanto, l'adozione e l'efficacia attuazione del suddetto Modello funge da esimente rispetto alla responsabilità dell'ente, comportando la possibilità di sottrarsi all'irrogazione delle severe sanzioni emanate dal Giudice penale.

1.2 Le linee guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, la Conserva S.p.a. si è ispirata ai principi emanati nelle Linee Guida da parte di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2023 e successivi aggiornamenti, come da ultimo in data 8 giugno 2021.

Gli elementi fondamentali nella costruzione del modello sono riconducibili ad una serie di attività:

- l'identificazione delle aree di rischio, finalizzata alla verifica delle aree di attività all'interno delle quali si possono realizzare i reati previsti dal Decreto;
- la predisposizione di un idoneo sistema organizzativo che preveda l'attribuzione delle responsabilità;

- la previsione di un controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati, attraverso l'adozione di specifiche procedure e protocolli;
- la previsione di obblighi di informazione in capo all'Organismo di Vigilanza;
- l'adozione di un Codice Etico;
- la previsione di un sistema di controllo di gestione finalizzato a fornire tempestiva segnalazione dell'insorgere di criticità;
- la comunicazione al personale con la conseguente formazione dello stesso.

1.3. Le fattispecie di reato

L'elenco dei reati-presupposto per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 è tassativamente indicato dal Legislatore e sottoposto a continue modifiche e integrazioni in conseguenza degli interventi legislativi:

- **reati commessi in danno della Pubblica Amministrazione o nei rapporti con la stessa, (contenuti negli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001)**, quali malversazione a danno dello Stato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, truffa aggravata ai danni dello Stato, truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico, corruzione, concussione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione di persona incaricata di pubblico servizio, istigazione alla corruzione, traffico di influenze illecite, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- **delitti informatici e trattamento illecito di dati (contenuti nell'art. 24-bis del D. Lgs. n. 231/2001)**, quali l'accesso abusivo ad un sistema informatico e/o telematico, la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, l'intercettazione, l'impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche,

l'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche, danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità;

- **delitti di criminalità organizzata (contenuti nell'art. 24-ter del D. Lgs. n. 231/2001)**, quali associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- **delitti contro la fede pubblica (contenuti nell'art. 25-bis del D. Lgs. n. 231/2001)**, quali reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **delitti contro l'industria e il commercio (contenuti nell'art. 25-bis.1 del D. Lgs. n. 231/2001)**, quali turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia e violenza, frodi contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio dei beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari;
- **reati societari (contenuti nell'art. 25-ter del D. Lgs. n. 231/2001)**, quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, operazioni in pregiudizio dei creditori, formazione fittizia del capitale, indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, illecita influenza sull'assemblea, aggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, corruzione tra privati ex art. 2635 c.c. e istigazione alla corruzione tra privati ex art. 2635-bis c.c.;
- **reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (contenuti nell'art. 25-quater del D. Lgs. n. 231/2001)**, quali associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;

- **delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (contenuti nell'art. 25-*quater.1* del D. Lgs. n. 231/2001) *ex art.* 583-*bis* c.p.,
- **reati contro la personalità individuale** (contenuti nell'art. 25-*quinquies* del D. Lgs. n. 231/2001), quali lo sfruttamento della prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, acquisto e alienazione di schiavi;
- **reati ed illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato** (contenuti nell'art. 25-*sexies* del D. Lgs. n. 231/2001), quali quelli individuati nel D. Lgs. n. 58/1998;
- **reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime** (contenuti nell'art. 25-*speties* del D. Lgs. n. 231/2001), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro *ex artt.* 589 e 590, comma terzo, c.p.;
- **reati di ricettazione** (contenuti nell'art. 25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001), *ex art.* 648 c.p., **riciclaggio** *ex art.* 648-*bis* c.p. e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** *ex art.* 648-*ter* c.p., nonché di **autoriciclaggio** *ex art.* 648-*ter*1 c.p.;
- **reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (contenuti nell'art. 25-*octies.1* del D. Lgs. n. 231/2001);
- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (contenuti nell'art. 25-*novies* del D. Lgs. n. 231/2001);
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (contenuti nell'art. 25-*decies* del D. Lgs. n. 231/2001) *ex art.* 377-*bis* c.p.;
- **reati ambientali** (contenuti nell'art. 25-*undecies* del D. Lgs. n. 231/2001), quali inquinamento ambientale, disastro ambientale, delitti colposi contro l'ambiente, traffico e abbandono di materiali ad alta radioattività, uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di specie animali o vegetali selvatiche protette, distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto, scarico abusivo di acque reflue industriali, attività di gestione di rifiuti non autorizzata, violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei

registri obbligatori e dei formulari, traffico illecito di rifiuti, attività organizzata per il traffico illecito di rifiuti;

- **reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (contenuti nell’art. 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/2001);**
- **delitti di propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (contenuti nell’art. 25-terdecies del D. Lgs. n. 231/2001) ex art. 604-bis c.p.;**
- **delitti di frode in competizioni sportive (contenuti nell’art. 25-quaterdecies del D. Lgs. n. 231/2001) ex art. 1 L. 401/89, di esercizio abusivo di gioco o di scommessa ex art. 4 L. 401/89 e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;**
- **Reati tributari (contenuti nell’art. 25-quinquiesdecies del D. Lgs. n. 231/2001),** quali dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, occultamento o distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
- **Reati di contrabbando (contenuti nell’art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. n. 231/2001);**
- **Delitti contro il patrimonio culturale (contenuti nell’art. 25-septiesdecies del D. Lgs. n. 231/2001);**
- **Delitti di riciclaggio di beni culturali e paesaggistici (contenuti nell’art. 25-duodevicies del D. Lgs. n. 231/2001) ex art. 518-sexies c.p. e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ex art. 518-terdecies c.p.;**
- **reati transnazionali ex art. 10 della L. 146/2006.**

1.4 Le sanzioni applicabili agli enti

Le sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono previste all’art. 9, comma 2, del D. Lgs. n.231/2001, il quale individua:

- le sanzioni pecuniarie;
- le sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio di attività, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze e concessioni, divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, esclusione da finanziamenti e contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi);
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

La **sanzione pecuniaria** viene sempre applicata e avviene per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549. Ne consegue che la sanzione pecuniaria può essere compresa tra un minimo di euro 25.800 e un massimo di euro 1.549.000. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In linea di principio, il numero delle quote andrà proporzionato anzitutto alla gravità oggettiva e soggettiva del fatto, dove l'oggettività dipende dal "*quantum*", (ad esempio dall'entità del danno patrimoniale o dall'entità del profitto ricavato con l'illecito).

La soggettività è, invece, legata alla distinzione degli illeciti commessi da soggetti in posizione apicale (per i quali si ravvisa una maggiore gravità) e quelli attribuiti ai dipendenti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Nei casi di riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12 D. lgs. n. 231/2001, l'importo della quota è sempre di euro 103,00.

Le sanzioni possono essere ridotte qualora:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia tratto un vantaggio, ovvero lo abbia ricavato minimo, o quando il danno cagionato è di particolare tenuità;
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente abbia risarcito integralmente il danno oppure, abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia adoperato in tal senso, ovvero sia stato adottato un modello idoneo a prevenire la commissione di ulteriori reati.

Le **sanzioni interdittive** sono:

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

Tali sanzioni si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste (reati contro la Pubblica Amministrazione, reati informatici, taluni reati contro la fede pubblica, quali la falsità in monete, i delitti in materia di terrorismo, nonché i delitti contro la personalità individuale, reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita) e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, salvo i casi specifici indicati all'art. 25, comma 5, D. lgs. n. 231/2001. Inoltre, non si applicano nei casi indicati dall'art. 12, comma 1, D. lgs. n. 231/2001, che regola i criteri di riduzione della sanzione pecuniaria.

Le sanzioni in analisi hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il Giudice ne determina il tipo e la durata sulla base delle indicazioni utilizzate per la commisurazione della sanzione pecuniaria, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente, mentre l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata.

Può essere disposta l'interdizione definitiva se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Fermo restando l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, l'ente andrà esente dalle sanzioni interdittive allorché, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;

- 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;
- abbia messo a disposizione il profitto conseguente ai fini della confisca.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La **pubblicazione della sentenza di condanna** – che avviene a spese dell'ente – può essere disposta quando nei confronti dell'ente stesso viene applicata una sanzione interdittiva.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

Interrompono la prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo a norma dell'art. 59 del D. lgs. n. 231/2001. Per effetto della interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione. Se l'interruzione è avvenuta mediante la contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati presupposto commessi all'estero per conto o nell'interesse dello stesso.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;

- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., in tema di applicabilità della legge italiana per i reati commessi all'estero;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, non abbia proceduto lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Nell'ipotesi di commissione di delitti tentati sanzionati dal D. Lgs. n. 231/2001, le sanzioni pecuniarie, in termini di importo, e interdittive, in termini di durata, sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001 è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

In tal caso, l'esclusione delle sanzioni si giustifica per via dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per conto.

1.5. Gli autori del reato

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente è responsabile per i reati commessi, a suo vantaggio o nel suo interesse, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (**cd. soggetti in posizione apicale** ex art. 5, primo comma, lett. a, D. Lgs. 231/2001);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (**cd. soggetti sottoposti all'altrui direzione** ex art. 5, primo comma, lett. b, D. Lgs. 231/2001).

Di contro, la società non può essere chiamata a rispondere qualora le persone indicate abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, secondo comma, D. Lgs. 231/2001).

1.6. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'ente

Per potersi escludere la responsabilità dell'ente per i fatti di reato previsti dal D. Lgs. 231/01, beneficiando in tal modo dell'esimente espressamente prevista dalla normativa, la società deve adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo tale da rispondere alle esigenze della realtà aziendale di riferimento.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del predetto Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello in oggetto deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli,
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

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

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

Da ultimo, l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone che i Modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei Modelli a prevenire i reati.

CAPITOLO 2 – Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1 La Conserva S.p.a.

La Conserva S.p.A. è da oltre 50 anni impegnata nel comparto dei trasporti - nazionali ed internazionali, e nella logistica, con un parco veicoli di proprietà, officine interne specializzate, ampio magazzino ricambi, uniti alla collaborazione con imprese di primaria importanza nel panorama continentale.

Nello specifico, la Società rappresenta una delle maggiori realtà dell'autotrasporto del Sud Italia, consentendo il trasporto di merci varie, incluse quelle alimentari deperibili a temperatura controllata e quelle pericolose.

I servizi forniti dalla Conserva S.p.a. possono essere così sintetizzati:

- trasporto nazionale e internazionale a carico completo;
- *groupage* su gomma e via intermodale;
- servizio *stand-by* con semirimorchi e operatori messi a disposizione del cliente per l'ottimizzazione dei tempi di carico e scarico;
- gestione dei picchi di volume stagionali, con piani d'intervento mirati, elaborati in base alle specifiche esigenze del cliente;
- spedizioni e consegne urgenti "*just in time*", con assoluto rispetto dei tempi e delle modalità operative definite e massima reattività nel rispondere ad ogni possibile variazione;
- gestione, deposito e stoccaggio merci, in modo da ottimizzarne la distribuzione sul territorio;
- gestione piattaforma *Cross-docking*, operative 24 ore su 24;
- gestione delle merci con *Dispatch Advice* per informare costantemente il cliente dello stato delle spedizioni in uscita e il destinatario di quelle in arrivo;

- gestione delle scadenze, per consentire il più razionale criterio di movimentazione dei prodotti deperibili;
- etichettatura merci, per garantire in tutti i casi la tracciabilità della filiera logistica e l'osservanza delle specifiche normative europee;
- *interplant*, per assicurare la consegna di materiali da uno stabilimento produttivo all'altro in tempi estremamente ridotti.

La flotta, rinnovata di recente grazie ad una partnership con Italscania S.p.A., è strutturata per consentire una riduzione dell'impatto ambientale, tanto da meritare l'*award Lean & Green Lean and Green*, ossia il premio assegnato annualmente alle imprese di produzione di beni o di trasporti e logistica che accettano un programma per una riduzione delle emissioni di anidride carbonica pari almeno al 20% in cinque anni, aumentando contemporaneamente l'utile aziendale.

Si rileva, infine, che Conserva S.p.a. ha ottenuto le seguenti certificazioni: - UNI EN ISO 9001:2015 - UNI EN ISO 14001:2015 – UNI EN ISO 140001:2018.

La Società promuove l'adozione di un approccio per processi nello sviluppo, attuazione e miglioramento dell'efficacia del proprio Sistema di gestione e Qualità.

2.2 Il modello di governance

La Conserva S.p.a. è amministrata da un Amministratore Unico a cui spettano i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, stabiliti dalla legge e dallo statuto sociale.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi quelli che la legge e lo statuto sociale riservano inderogabilmente alla decisione dei soci.

Al predetto spetta la rappresentanza legale e in giudizio.

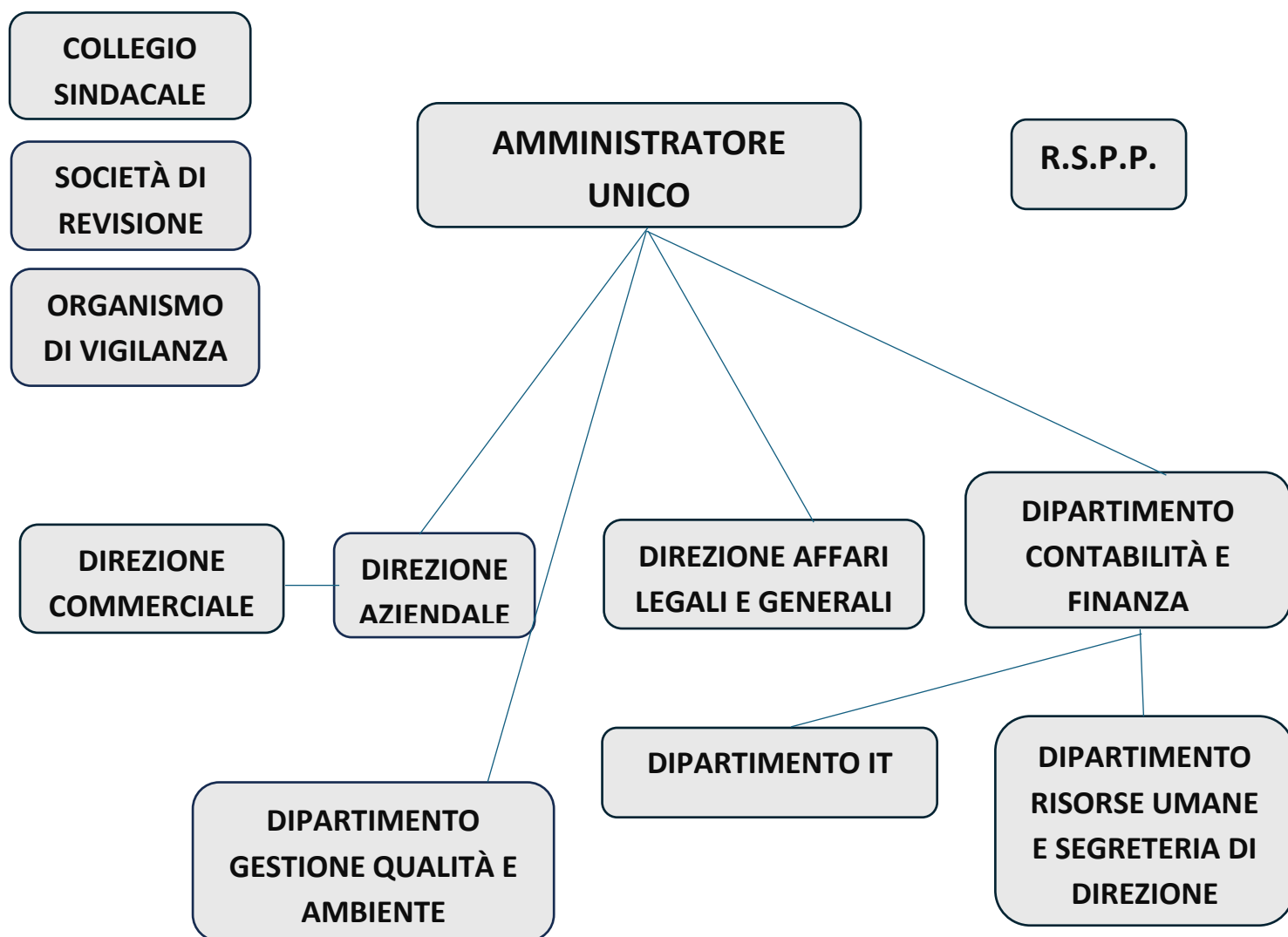
Per le operazioni di vendita immobiliare e di partecipazione in altre società, costituite e costituende, anche sotto forma di conferimenti, occorre l'autorizzazione dell'assemblea dei soci.

La Conserva Holding S.r.l. riveste il ruolo di Socio Unico della Società.

Data la sua natura di società per azioni, la Conserva S.p.a. si è dotata di un Collegio Sindacale, composto da n. 4 membri, di cui 3 effettivi e 1 supplente, a cui spettano le attribuzioni di legge.

L'Amministratore Unico è responsabile della redazione del bilancio della Società; la funzione di revisore dei conti spetta ad una Società esterna, a cui ricade la responsabilità del giudizio professionale espresso sul bilancio e basato sulla revisione contabile.

2.3 Organigramma aziendale



2.4 Obiettivi e finalità perseguite con l'adozione del Modello

La Conserva S.p.a. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello (di seguito anche solo MOG) sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del MOG possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, la Conserva S.p.a. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di reati e delle conseguenti sanzioni comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società, nel caso di violazione del Modello organizzativo;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Conserva S.p.a., in quanto contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi dettati all'interno Codice Etico al quale la Società si ispira;
- consentire alla Conserva S.p.a., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento del proprio Modello organizzativo, la Società ha individuato le aree e i processi sensibili "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", la Conserva S.p.a. ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del MOG che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, le Linee Guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

Pertanto, la Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D. Lgs. n. 231/2001 tramite:

- la realizzazione di un Codice Etico ove vengono cristallizzati i principi a cui la Conserva S.p.a. si ispira;
- la predisposizione di un sistema di procedure formalizzate in appositi protocolli atti a definire le modalità per assumere ed attuare le decisioni nei settori ove è sussistente il rischio di commissione del reato;
- la previsione di un sistema di deleghe e procure diretto a garantire una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- l'individuazione dei processi formalizzati di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio reato;
- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di verifica ad oggetto l'efficacia e la concreta attuazione del Modello di organizzazione e gestione;
- un'attività di informazione e formazione ad oggetto la conoscenza del D. Lgs. n. 231/2001 e dei principi introdotti nel Codice Etico e nel MOG.

Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del D. Lgs. n. 231/2001, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali

2.5 Fasi e struttura del modello

Ai fini della costruzione del Modello di organizzazione e gestione, si è tenuto conto dell'esito delle interviste esperite agli apicali e ai dipendenti, nonché della documentazione messa a disposizione dalla Conserva S.p.a. oltre che alle disposizioni contenute all'interno del Manuale per la Qualità secondo la normativa UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2018 e del Manuale di Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro adottati dalla Società.

La predisposizione del MOG in oggetto è avvenuta per fasi che qui di seguito si riepilogano:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere astrattamente commessi i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- mappatura delle aree aziendale e selezione di quelle potenzialmente a rischio (c.d. *risk assesment*);
- predisposizione di apposite procedure interne, da integrare con quelle già esistenti, finalizzate a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- attuazione di un sistema di comunicazione e informazione diretto a tutto il personale;
- previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomia e indipendenza, al quale spetta il compito di vigilare sulla corretta adozione ed efficace attuazione del Modello;

- previsione di specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte di quest'ultimo verso i vertici aziendali e gli organi sociali;
- aggiornamento del Codice Etico, secondo le disposizioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
- istituzione di un canale di gestione interno delle segnalazioni, ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023;
- criteri di aggiornamento ed adeguamento del Modello a causa di mutamenti legislativi e/o aziendali.

Sotto il profilo strutturale, il Modello consta di una **Parte Generale**, all'interno della quale vengono sinteticamente illustrate le disposizioni che compongono la normativa di riferimento di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e più **Parti Speciali**, in relazione alle diverse tipologie di reato contenute all'interno del Decreto su menzionato, nonché del **Codice Etico**.

Nella specie, le Parti Speciali sono state individuate attraverso la mappatura delle aree di rischio di commissione degli illeciti in considerazione delle attività svolte e che qui si riportano:

- Parte Speciale A – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Parte Speciale B – Delitti informatici e trattamento illecito di dati personali;
- Parte Speciale C – Delitti di criminalità organizzata;
- Parte Speciale D – Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, nonché reati contro l'industria ed il commercio;
- Parte Speciale E – Reati societari e di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Parte Speciale F – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Parte Speciale G – Reati transazionali;
- Parte Speciale H – Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale I – Reati ambientali;
- Parte Speciale L – Impiego di immigrati irregolari;

- Parte Speciale M – Reati tributari.

In ogni caso, l'Amministratore Unico, ed in generale gli organi apicali, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, hanno il potere di individuare ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa e/o del mutamento aziendale – potranno essere ricomprese nel novero delle attività sensibili.

2.6 I destinatari del Modello

Risultano “Destinatari” del presente Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- coloro che svolgono, anche solo in via di fatto, funzioni di amministrazione, direzione, gestione o controllo all'interno della Società, ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale (c.d. soggetti apicali);
- i dipendenti della Conserva S.p.a. (c.d. sottoposti all'altrui direzione);
- coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitano di fatto attività di gestione e controllo della Società. Questa previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale; è così possibile ricomprendere tra gli autori dei reati da cui possa derivare la responsabilità della Società, non soltanto l'amministratore di fatto (ovvero colui che esercita in concreto, senza averne la qualifica, poteri corrispondenti a quelli dell'amministratore), ma anche, ad esempio, il socio azionista di maggioranza che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale ed il compimento di determinate operazioni, influenzando, di conseguenza, sulla gestione concreta dell'ente;
- coloro che collaborano con la Conserva S.p.a. in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, o temporaneo, o interinale (collaboratori a progetto, agenti, rappresentanti, etc.);

- coloro che, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa (consulenti, periti, ecc.);
- i fornitori e i *partner* (anche se in forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) che operano con la Conserva S.p.a. nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili.

Al momento della stipula di contratti ovvero di accordi con terze parti, la Società informa i propri interlocutori dell'esistenza del MOG, chiedendo loro, altresì, di osservare i principi contenuti all'interno del medesimo Modello e del Codice Etico.

I contratti di nuova stipula che regolano i rapporti con soggetti terzi devono, in ogni caso, contenere apposite clausole che indichino con chiarezza le conseguenze e la responsabilità derivanti dal mancato rispetto delle politiche di impresa della Società, del Codice Etico, dei principi del presente Modello e delle relative procedure.

Per quanto riguarda i contratti già in essere stipulati con terze parti, ovvero con qualsiasi altro destinatario, Conserva S.p.A. deve inoltrare apposita comunicazione formale con cui, oltre ad informare dell'avvenuta adozione del MOG e del Codice Etico, richiede alle controparti di fornire una espressa dichiarazione di presa visione ed accettazione dei sopracitati documenti.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare, con la diligenza massima, le disposizioni contenute nel presente MOG ivi comprese le relative procedure.

2.7 Adozione e diffusione del modello

L'adozione del Modello è di competenza dell'Amministratore Unico mediante delibera.

Il predetto Modello e il Codice Etico saranno diffusi all'interno e all'esterno della Società:

- mediante consegna di una copia ad ogni soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Conserva S.p.a. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- attraverso l'invio di una copia ai nuovi assunti;
- tramite la messa a disposizione di una copia sulla bacheca aziendale presso tutte le sedi della Società per tutti coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza;
- con la pubblicazione della Parte Generale e del Codice Etico sul sito internet della Società.

Gli aggiornamenti o le modifiche, siano esse di natura formale o sostanziale, possono avvenire su proposta dell'Amministratore Unico, dell'Organismo di Vigilanza, ovvero su suggerimento dei responsabili delle funzioni aziendali.

Tutti i soggetti apicali e sottoposti, nonché i responsabili di funzione, possono sottoporre i propri suggerimenti in forma scritta all'organo amministrativo, oltre che all'ODV, indicando le motivazioni, di ordine operativo e/o legale, sottese alla modifica proposta.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza inserire all'ordine del giorno tale questione, analizzando così l'eventuale proposta di variazione del Modello.

L'OdV, in ogni caso, deve prontamente segnalare all'Amministratore Unico in forma scritta, eventuali fatti che evidenzino la necessità di modificare e/o aggiornare il MOG.

CAPITOLO 3 – L’organismo di Vigilanza

3.1 Natura e requisiti dell’Organismo di Vigilanza

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 prevedono, ai fini dell’esonero della responsabilità amministrativa dell’ente, l’istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche “ODV”), monosoggettivo o plurisoggettivo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello, oltre a curarne l’aggiornamento.

L’ODV deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza** nell’espletamento delle proprie funzioni, nella specie nei controlli, senza subire alcuna forma di condizionamento da parte di qualunque componente dell’ente (in particolare delle figure dirigenziali), così come anche precisato dalle Linee Guida di Confindustria. Risulta indispensabile, inoltre, che all’Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l’obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello. Per “compiti operativi” deve intendersi il riferimento ad una qualsiasi attività che possa ripercuotersi su aspetti strategici o finanziari della Società stessa;
- **professionalità** in relazione alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l’ODV per potere svolgere l’attività attribuite dalla normativa. In particolare, i membri dell’Organismo di Vigilanza dovranno possedere conoscenze specifiche in merito alle tecniche necessarie per compiere l’attività ispettiva, l’analisi del sistema di controllo e l’analisi di tipo giuridico - in particolare nel settore penalistico e societario - come specificato nelle stesse Linee Guida di Confindustria;
- **continuità d’azione** nel senso che l’ODV deve garantire l’efficace attuazione del Modello organizzativo, procedendo a calendarizzare le attività da svolgere, verbalizzare le riunioni e

disciplinare i flussi informativi delle strutture aziendali nei propri confronti, effettuare periodicamente verifiche ispettive, informare con frequenza i vertici aziendali.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in conflitti di interesse in relazione all'attività dell'ente. A tal riguardo, devono sottoscrivere, all'atto di nomina, una dichiarazione in cui si attesti la compatibilità di tale carica con i requisiti di indipendenza.

Risulta necessario procedere alla nomina di soggetti privi di precedenti penali e che non siano stati dichiarati falliti.

In ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa su menzionata, nonché dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (come da ultimo approvate dal Ministero della Giustizia il 1 luglio 2021), Conserva S.p.a. ha istituito il proprio Organismo di Vigilanza optando per una composizione plurisoggettiva composta da n. 3 componenti esterni, affinché ne sia meglio garantita la piena autonomia e indipendenza.

Il requisito della professionalità è assicurato dal bagaglio di conoscenze professionali e tecniche di cui dispongono tutti i componenti: nella specie, n. 1 avvocato esperto di diritto penale, n. 1 ingegnere esperto in materia di sicurezza e prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro e negli ambienti, n. 1 dottore commercialista esperto di diritto commerciale.

La revoca dell'ODV potrà avvenire esclusivamente per giusta causa, previa determina dell'Amministratore Unico di Conserva S.p.a.

Le modalità di nomina, revoca, durata e cessazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza nonché i suoi poteri e doveri sono stabiliti nel Regolamento dell'OdV.

Per lo svolgimento di attività operative collegate o propedeutiche alle attività di controllo, l'Organismo di Vigilanza si può avvalere, secondo le modalità che riterrà opportune e quelle già stabilite nel MOG, della collaborazione di risorse reperite da altre funzioni aziendali.

Può avvalersi, inoltre, di competenze professionali esterne, laddove l'attuazione o l'aggiornamento del Modello necessitino l'approfondimento di particolari tematiche. Nel caso in cui l'Organismo decida, di avvalersi della collaborazione di esperti e/o professionisti esterni, a questi ultimi sarà conferita dalla Società specifico mandato di consulenza.

L'Amministratore Unico della Conserva S.p.a. garantisce all'Organismo autonomia di iniziativa e libertà di controllo sulle attività della Società a rischio-reati, al fine di incoraggiare il rispetto del MOG, oltre che rafforzare i presidi di legalità già esistenti all'interno dell'Azienda, in modo da consentire l'accertamento immediato delle eventuali violazioni.

Restano fermi, comunque, gli obblighi generali di direzione e vigilanza facenti capo ai soggetti responsabili sul personale ad essi sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

Al fine di consentire all'ODV di essere sempre adeguatamente e pienamente informato circa l'attuazione del Modello, la sua efficacia, il suo effettivo funzionamento, nonché la necessità di un suo aggiornamento, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni aziendali e con l'Amministratore Unico.

L'ODV è dotato di appositi poteri e a tal fine è autorizzato a:

- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, ed in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello per la verifica dell'effettiva e corretta attuazione dello stesso;

- ricorrere a consulenti esterni nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello (usufruendo del *budget* a disposizione).

3.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non sono suscettibili di sindacato da parte di altri soggetti facenti parte della struttura della Conserva S.p.a., fermo restando, tuttavia, che l'Amministratore Unico, in ogni caso, è chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'operato dell'ODV, poiché grava sull'Organo Dirigente la responsabilità ultima circa il funzionamento e l'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i seguenti poteri di iniziativa e controllo, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- vigilare sull'adeguamento del Modello, curandone l'aggiornamento a seguito di eventuali violazioni delle prescrizioni dello stesso, ovvero nel caso di modifiche legislative e/o strutturali aziendali;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di mappatura delle attività sensibili;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- vigilare sulla diffusione nel contesto aziendale del Modello, promuovendo iniziative volte alla conoscenza e alla comprensione dello stesso, curando la formazione del personale;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- curare i rapporti ed assicurare i flussi informativi nei confronti dell'Amministratore Unico;

- comunicare con cadenza annuale all'Amministratore Unico le attività compiute;
- segnalare le eventuali violazioni commesse che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- istituire specifici canali informativi diretti a facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo di Vigilanza;
- predisporre un efficace sistema di segnalazione interno per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- affiancare il personale interno in caso di controlli e ispezioni da parte di autorità pubbliche finalizzate a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di effettuare tali attività, l'Organismo di Vigilanza potrà accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive da parte dell'Amministratore Unico, ai relativi uffici e a tutti i documenti aziendali, avendo il potere di convocare qualsiasi funzione, unità, esponente o dipendente della Società, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, potendo a tal fine interpellare tutto il personale dipendente e dirigente.

3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari

L'ODV, al fine di garantire una corretta osservanza del Modello, deve effettuare una costante attività di *reporting* nei confronti dell'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza, collabora, altresì, con il Collegio Sindacale attraverso lo scambio reciproco di flussi informativi, assicurato per il tramite dell'Amministratore Unico.

In particolare, all'ODV spetta:

- relazionare con cadenza annuale all'Amministratore Unico in ordine alle attività svolte e alle violazioni che dovessero essere realizzate dai vertici aziendali;

- segnalare eventuali problematiche e criticità evidenziate nel corso dell'attività di vigilanza svolta;
- rendicontare le segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in merito a presunte violazioni del Modello;
- rilevare le carenze organizzative o procedurali che potrebbero esporre la Società al pericolo di commissione dei reati presupposti inseriti nel D. Lgs. n. 231/2001;
- accertare i comportamenti non in linea con il Modello ed elaborare i correttivi, necessari o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'adeguatezza e l'effettività del Modello stesso;
- in ogni caso, può rivolgersi all'Amministratore Unico qualora ritenga opportuno o necessario un suo coinvolgimento o un suo tempestivo intervento.

Gli incontri devono essere documentati e le copie dei verbali conservate in apposito archivio predisposto per la documentazione inerente all'attività dell'Organismo di Vigilanza.

A garanzia della propria autonomia e indipendenza, l'ODV potrà essere convocato in qualsiasi momento dagli Organi Sociali e potrà, a sua volta, richiedere di essere convocato ogni qualvolta lo ritenga opportuno o necessario per l'esame di questioni o interventi relativi all'efficacia attuazione del Modello.

3.4. Reporting nei confronti dell'Organismo di Vigilanza: flussi informativi e segnalazioni

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza riguardanti tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'ODV, secondo quanto previsto dai protocolli e da ciascun documento che compone il Modello organizzativo e il Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito a qualsivoglia condotta idonea ad integrare violazioni del MOG.

Per tali motivi, tutti i dipendenti e i membri della Conserva S.p.a. possono rivolgere segnalazioni all'ODV, nel rispetto delle garanzie sulla riservatezza.

I soggetti che siano venuti a conoscenza di violazioni del modello o di situazioni a rischio, sono tenuti ad avvertire senza ritardo i vertici aziendali e l'Organismo di Vigilanza. Nel caso si tratti di un'ipotesi delittuosa non ancora giunta a consumazione, l'Amministratore Unico e comunque i soggetti posti in posizione apicale, una volta avvisati devono, altresì, immediatamente attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, onde ottenere l'esonero dalla responsabilità per la Società, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di soddisfare gli obblighi informativi fin qui descritti, è istituito un canale di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato (**odv231@conserva.com**) presso il quale potranno essere inviate tutte le eventuali segnalazioni.

In alternativa, le segnalazioni possono essere inviate **a mezzo di posta Raccomandata con Ricevuta di Ritorno** al seguente indirizzo: Conserva S.p.a. – S.p. 231, km 2,50, Bitonto (BA) – 70032, avendo cura di apporre la dicitura: “*Alla C.A. dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001*”.

Tale modalità di trasmissione garantisce la massima riservatezza dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi, o comunque ostili, nei confronti degli stessi.

L'OdV valuterà le segnalazioni pervenute e potrà convocare, qualora lo riterrà opportuno, sia il segnalante - per ottenere maggiori informazioni – assicurandogli la necessaria riservatezza, sia il presunto autore della violazione.

L'Organismo di Vigilanza procederà a svolgere tutti gli accertamenti/indagini ritenuti opportuni finalizzati ad appurare la fondatezza della segnalazione.

I dipendenti della Società riferiscono sia al proprio diretto superiore gerarchico sia all'OdV (anche tramite l'indirizzo di posta elettronica dedicato).

In ogni caso, i **responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio** comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

In particolare, **devono comunicare, almeno annualmente (e comunque al verificarsi di ogni situazione potenzialmente critica)** all'OdV lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, indicando altresì la motivazione connessa alla richiesta di modifica di determinati protocolli.

I **collaboratori** e tutti i **soggetti esterni a Conserva S.p.A.**, ai quali si applica il Modello in qualità di Destinatari, sono tenuti, nell'ambito dell'attività svolta per conto o nell'interesse della Società, a **segnalare direttamente ai vertici aziendali** e all'**Organismo di Vigilanza** (anche tramite comunicazione all'indirizzo e-mail dedicato) le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione di cui essi vengano a conoscenza.

Devono, comunque, essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni riguardanti:

- i rapporti preparati (c.d. *reports*) almeno annualmente dai responsabili delle singole funzioni aziendali interessate per dare attuazione al Modello (così come previsto dai protocolli contenuti nella parte speciale del Modello);
- le eventuali modifiche e/o integrazioni del sistema di deleghe/procure;
- le eventuali modifiche e/o integrazioni del sistema organizzativo aziendale, nonché dei protocolli e/o procedure aziendali;
- *reports* annuali in merito alla correttezza dell'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici erogati;

- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controlli e/o osservazioni sul bilancio della Conserva S.p.a.;
- copia del documento di valutazione di rischi *ex* D. Lgs. n. 81/2008 (c.d. DVR) e successivi aggiornamenti e integrazioni, nonché qualsivoglia informazione relativa a incidenti accaduti, infortuni, visite ispettive, verbale della riunione annuale, ai sensi dell'art. 35 D. Lgs. n. 81/2008;
- i provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale per i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- ogni altra informazione relativa alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello di organizzazione, inclusi gli eventuali procedimenti disciplinari svolti e le relative sanzioni irrogate, nonché i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate in mala fede.

3.5 *Whistleblowing* – tutela del dipendente e/o collaboratore che segnala illeciti

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il D. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di c.d. *Whistleblowing* concernente “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

L'intento del Legislatore è quello di "incoraggiare" i soggetti segnalanti (c.d. *Whistleblowers*) a rivolgersi, innanzitutto, all'ente a cui sono "collegati", poiché una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse.

I Destinatari delle regole in materia di *Whistleblowing* sono i dipendenti, intendendosi per tali non solo coloro che risultano legati all'ente da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche i dipendenti con contratto a tempo determinato oppure coloro che hanno in essere un contratto di apprendistato, tirocinio oppure che svolgono uno stage formativo.

Restano compresi anche i soggetti somministrati e distaccati.

Inoltre, la normativa si applica anche ai soggetti legati da un vincolo di collaborazione (ad esempio collaborazioni coordinate e continuative).

La finalità primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dei soggetti individuati dalla legge i possibili rischi derivanti da irregolarità di cui siano venuti a conoscenza.

L'oggetto delle segnalazioni riguarda le violazioni che attengono a comportamenti, atti od omissioni, di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione

dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informatici;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Sono escluse dalle segnalazioni le comunicazioni o i reclami relativi ad attività di natura commerciale, le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci attinenti esclusivamente i propri interessi personali o le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, inerenti il proprio rapporto lavorativo o i rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate.

A tutela dei soggetti denuncianti la nuova legge stabilisce:

- l'adozione, nei Modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di segnalazione falsa;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, viene stabilita la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

La normativa sul *Whistleblowing* prevede inoltre, a ulteriore tutela del segnalante, l'inversione dell'onere della prova, ponendo in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Sempre in un'ottica di protezione del soggetto segnalante, l'articolo 3, comma 1 della L. n. 179/2017 contiene alcune disposizioni in parte derogatorie della regolamentazione del segreto e prevede che il perseguimento dell'integrità dell'Ente e il contrasto delle malversazioni costituiscono giusta causa per rivelare notizie coperte dall'obbligo del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), professionale (art. 622 c.p.), scientifico e industriale (art. 623 c.p.) e riconducibili all'obbligo di fedeltà dei lavoratori (art. 2105 c.c.).

In tali casi, quindi, se mediante la segnalazione viene rivelato il segreto – oggetto di obbligo di legge – la sanzione penale non si applica, poiché l'interesse all'emersione degli illeciti viene considerato prevalente rispetto a quello di tutela della segretezza.

La giusta causa sopra richiamata non opera, invece, se il soggetto tenuto al segreto professionale è venuto a conoscenza della notizia nell'ambito del rapporto di consulenza o assistenza con l'impresa o la persona fisica interessata. In tale ipotesi l'eventuale rivelazione del segreto configura reato.

Peraltro, la norma sembra applicabile non soltanto al soggetto segnalante, ma anche al destinatario della segnalazione che, se titolare di un rapporto di consulenza o di assistenza con l'ente, potrà opporre il segreto professionale sulle indagini e le valutazioni che siano state effettuate sui fatti denunciati.

La normativa fa riferimento esclusivamente alle condotte illecite rilevanti ai fini dei reati presupposto; pertanto, **rimangono esclusi dalla disciplina i reati che invece non sono previsti nell'ambito delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001.**

Quanto disposto nella sezione si applica, infine, esclusivamente alle segnalazioni pervenute dai soggetti che si identificano (c.d. segnalazioni nominative) e non trova quindi applicazione alle segnalazioni anonime.

Le segnalazioni anonime – ossia quelle prive di elementi che consentano di identificare il loro autore - non verranno prese in considerazione ai fini della tutela da accordare al segnalante.

Eventuali segnalazioni anonime saranno oggetto di ulteriori verifiche solo ove siano connotate da un contenuto adeguatamente dettagliato e circostanziato e nel caso in cui abbiano ad oggetto illeciti o irregolarità particolarmente gravi.

Conserva S.p.a. ha inteso adeguarsi alla nuova normativa in materia di protezione dei soggetti segnalanti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, attraverso la previsione di un Portale *Whistleblowing*, individuato ed implementato nel rispetto delle norme vigenti, raggiungibile attraverso la consultazione del sito *web* della Società, al quale si rimanda.

Pur garantendo l'alternatività di canali di segnalazione, la Conserva S.p.a. sollecita l'invio di segnalazioni attraverso l'utilizzo del predetto Portale.

3.6 Le risorse

Al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è dotato di un adeguato *budget* annuale deliberato dall'Amministratore Unico.

CAPITOLO 4 – Il sistema sanzionatorio

4.1 Principi generali

Gli artt. 6, comma 2, lett. e), 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”

Invero, l’efficace attuazione del MOG e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema delineato dal D. Lgs. n. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività.

Al riguardo, è opportuno precisare che costituisce comportamento sanzionabile qualsivoglia condotta che integri una violazione delle regole prescritte dal MOG, allo scopo di prevenire la commissione dei reati presupposto indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

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

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

- gravità della violazione;
- tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

In ogni caso, il relativo procedimento di accertamento delle infrazioni, e l'irrogazione delle relative sanzioni disciplinari, spetterà alla Direzione aziendale di competenza, previo assenso dell'organo apicale preposto, ovvero dell'Amministratore Unico.

Ogni violazione del Modello o delle procedure ivi stabilite deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, oltre che ai vertici aziendali, anche all'Organismo di Vigilanza che dovrà valutare la sussistenza ed entità della violazione stessa, unitamente alla Direzione aziendale coinvolta, sentito il parere dell'Amministratore Unico.

L'ODV è tenuto ad identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione.

La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento riservato del contenuto delle segnalazioni.

In nessun caso l'ODV potrà comunicare nomi o circostanze che possano consentire di identificare la fonte delle informazioni ricevute, a meno che ciò non sia espressamente autorizzato dal propalante.

L'Organismo di Vigilanza si adopera per conservare in luoghi sicuri e non accessibili a terzi la documentazione relativa alla segnalazione.

Valutata la violazione, l'ODV informa immediatamente il titolare aziendale del potere disciplinare, che potrà dare corso al procedimento di sua competenza formulando le contestazioni e applicando eventualmente le sanzioni disciplinari ritenute dallo stesso opportune.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per informare, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, tutti i destinatari del sistema sanzionatorio delineato nel Modello, in modo da renderli edotti della sua esistenza, del suo contenuto e del relativo funzionamento.

All'ODV dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari eventualmente attivati.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave prevista. L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

4.2 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le sanzioni applicabili al personale dipendente, in caso di accertata violazione dei principi e delle regole contenuti all'interno del Modello organizzativo e del Codice Etico rientrano tra quelle previste dal CCNL applicabile, in ottemperanza alle procedure previste dall'art. 7 della L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori).

Tali sanzioni potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, anche nei confronti dei quadri ed impiegati, nel caso di violazioni consistenti, a titolo esemplificativo:

- nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello;

- nella mancata o non veritiera documentazione dell'attività svolta, dovuta a modalità di documentazione, conservazione e controllo degli atti relativi ai protocolli inidonee e poco trasparenti, tali da impedire la verificabilità dell'attività stessa;
- nelle condotte di violazione e/o in quelle di elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione e/o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero di impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo e/o dell'accesso alle informazioni richieste e/o alla documentazione;
- nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e/o al sistema delle deleghe;
- nella omessa vigilanza, da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti, circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni e le eventuali richieste di risarcimento dei danni verranno commisurate in relazione al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, in considerazione dell'eventuale esistenza di procedimenti disciplinari a carico dello stesso, dell'intenzionalità del comportamento e della gravità della violazione, con riferimento al livello di rischio a cui la Società può incorrere, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Stante quanto appena riferito, le misure che potranno essere irrogate sono:

- il **richiamo verbale** (che potrà essere comminato nei casi di violazione colposa di lieve entità dei principi e/o protocolli previsti nel Modello);
- il **richiamo scritto** (nei casi di recidiva nelle violazioni suddette);
- la **multa** non eccedente l'importo di n. 4 ore di retribuzione (nell'ipotesi di totale inosservanza di una o più procedure interne previste nel Modello, ovvero in caso di segnalazione ex D. Lgs. n. 24/2023 di cui il dipendente è venuto a conoscenza);
- la **sospensione dalla retribuzione o dal servizio** per un periodo non superiore a n. 10 giorni, nei casi di grave violazione dei principi e/o protocolli riportati nel Modello di organizzazione,

nonché di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;

- il **licenziamento per giusta causa o giustificato motivo** (in presenza di gravi violazioni del Modello organizzativo, tali da comportare un danno rilevante al patrimonio della Società, ovvero nei casi di commissione di uno dei reati previsti dall'art. 24 e ss. del D. Lgs. n. 231/2001, nonché nei casi di violazione della misura di tutela del segnalante *ex art. 6, comma 2-bis* del D. Lgs. n. 231/2001, così come riformate dal D. Lgs. n. 24/2023, e di reiterate segnalazioni, con dolo o colpa grave in cui vi sia stato l'accertamento della responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave).

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle infrazioni suscettibili di licenziamento, la Conserva S.p.a. potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

È fatta salva la prerogativa della Conserva S.p.a. di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti dell'illecito, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

4.2 Misure e sanzioni nei confronti dei Dirigenti e dei vertici aziendali

Le sanzioni sopra riportate potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di irrogazione, anche nei confronti dei Dirigenti aziendali.

Ove tali Dirigenti siano muniti di procura speciale con potere di rappresentare all'esterno la Conserva S.p.a., l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Se la violazione riguarda l'Amministratore Unico o i Dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione, mediante relazione scritta, al Collegio Sindacale, con invito a convocare l'assemblea dei soci, la quale procederà ad adottare i provvedimenti più opportuni.

Qualora la violazione riguardi il Collegio Sindacale o il Revisore eventualmente nominato, l'ODV ne dà immediata comunicazione, mediante relazione scritta, all'Amministratore Unico e all'assemblea dei soci, affinché procedano ex artt. 2400 e ss. c.c.

4.4 Misure e sanzioni nei confronti dei collaboratori o consulenti

Nel caso in cui collaboratori e consulenti (lavoratori a progetto, collaboratori continuativi, partner commerciali, fornitori, *partner* contrattuali, ecc.) pongano in essere condotte in contrasto con i principi dettati nel Modello e nel Codice Etico, ovvero eludano le prescrizioni concernenti la loro attività, con conseguente rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, potrà essere disposta, a seconda di quanto previsto nelle clausole contrattuali, la **risoluzione del rapporto contrattuale**, ovvero il **diritto di recesso dallo stesso**, ferma restando la possibilità per la Società di agire per il **risarcimento del danno derivante dalla violazione delle disposizioni**.

CAPITOLO 5 – Informazione, formazione e aggiornamento del Modello organizzativo

5.1 Premessa: il piano di formazione

La formazione costituisce requisito indispensabile ai fini di un'efficace attuazione del Modello e di una adeguata diffusione dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Conserva S.p.a.

Per tali motivi, l'attività di formazione viene realizzata con un differente grado di approfondimento, a seconda del livello di collaborazione delle risorse aziendali nelle attività sensibili.

Il Responsabile di ciascuna funzione apicale ha il compito di dare corso alla divulgazione ed alla corretta applicazione del Modello nei confronti dei soggetti a lui sottoposti; l'Amministratore Unico verifica costantemente che ciò avvenga.

È compito dell'Organismo di Vigilanza controllare la corretta diffusione ed applicazione del Modello e la cura del programma di formazione da effettuare nei confronti di tutto il personale.

A seguito dell'adozione del Modello e, comunque, con **cadenza annuale**, viene predisposta l'attività di formazione di cui al D. Lgs. n. 231/2001, la quale prevede sessioni periodiche finalizzate a garantire un adeguato aggiornamento in riferimento alla normativa.

Tale programma di formazione risulta differenziato a seconda della carica rivestita da ciascun dipendente, al livello di rischio dell'area in cui il dipendente opera, nonché alle funzioni rivestite all'interno della Conserva S.p.a.

I programmi di formazione si caratterizzano da una **parte comune** rivolta a tutte le funzioni aziendali, ove vengono illustrate le seguenti tematiche:

- principi e nozioni di carattere generale sulla normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

- fattispecie di reato previste dal Legislatore e relative sanzioni, con approfondimento degli aspetti relativi alle tipologie di reato che suscitano la responsabilità dell'ente;
- modello di organizzazione e relativo Codice Etico adottati dalla Società;
- presidi e controlli introdotti a seguito dell'adozione del Modello;
- procedura di segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 relativo al c.d. *Whistleblowing*;
- poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza, con particolare attenzione ai flussi informativi, nei confronti dell'ODV.

L'ultima parte della formazione riguarda la **specificità realtà aziendale**, a seconda delle funzioni svolte dai Destinatari.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria; il controllo sulla relativa frequenza è demandato all'Organismo di Vigilanza che raccoglie ed archivia le attestazioni relative all'effettiva partecipazione agli interventi formativi.

L'ODV può prevedere anche sessioni di formazione da svolgersi *online*, tramite materiale distribuito via *email* ai vari destinatari.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare secondo le regole stabilite nel presente Modello.

5.2 Comunicazione e formazione per i dipendenti

L'adozione e l'aggiornamento del Modello è comunicata a tutti i dipendenti a seguito dell'approvazione da parte dell'Amministratore Unico.

A tutto il personale della Conserva S.p.a., viene richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza dei principi e delle procedure adottate all'interno del MOG.

Ai nuovi dipendenti, all'atto di accettazione della proposta di assunzione, viene trasmessa a mezzo *email* copia del Codice Etico, nonché del presente Modello, con annessa richiesta di sottoscrivere una dichiarazione che attesti la presa visione e l'accettazione di tale documentazione con l'impegno all'osservanza delle norme e delle procedure ivi indicate.

L'Amministratore Unico, i Dirigenti e i componenti del Collegio Sindacale, all'atto di accettazione della carica sociale o se già in carica, in seguito dell'adozione del Modello di organizzazione da parte della Società, sottoscrivono analoga dichiarazione di adesione e impegno all'osservanza delle norme e delle procedure indicate nel Modello stesso e nel Codice Etico.

5.3 Informazione per collaboratori, consulenti e partner commerciali

Il presente MOG e il Codice Etico vengono portati a conoscenza di collaboratori, consulenti e controparti contrattuali, attraverso apposita clausola contrattuale ritenuta essenziale ai fini della stipula dei contratti.

5.4 Aggiornamento ed adeguamento del Modello

L'Amministratore Unico decide in merito all'aggiornamento del Modello ed al suo adeguamento, in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- revisione periodica del Modello anche in relazione a modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;

- esito delle verifiche.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale a sua volta provvede senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'ODV provvede, altresì, mediante apposita relazione, ad informare l'Amministratore Unico circa l'esito dell'attività intrapresa a seguito dell'avvenuto aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, i propri compiti e poteri di impulso in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, infatti, il medesimo organo formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo.

Tali indicazioni potranno essere indirizzate anche alle funzioni aziendali a ciò preposte e, nei casi di maggior rilevanza, portate all'attenzione dell'Amministratore Unico.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico la decisione in ordine ad aggiornamenti e/o ad adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, ovvero modifiche alla struttura societaria;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;

- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del MOG;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante decisione dell'Amministratore Unico.