

SOREMARTEC

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE**

DI

SOREMARTEC ITALIA S.R.L.

Approvato con delibera del CdA del 6 Febbraio 2018

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE

INDICE SOMMARIO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA	5
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche	5
1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001	5
1.3 I Reati Presupposto	6
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto	7
1.5 Le Condotte Esimenti.....	8
1.6 Le Linee Guida	9
2. IL PRESENTE MODELLO	11
2.1 Soremartec Italia S.r.l.....	11
2.2 L'adeguamento di Soremartec alle previsioni del Decreto	11
2.2.1 Le finalità del Modello	11
2.2.2 La costruzione del Modello.....	12
2.2.3 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	12
2.2.4 L'adozione del Modello	13
2.3 I documenti connessi al Modello.....	13
2.4 Diffusione del Modello	13
2.4.1 Destinatari.....	13
2.4.2 Formazione e Informazione del Personale	14
2.4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello	14
3. ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI SOREMARTEC.....	16
3.1 Il Modello di <i>governance</i>	16
3.2 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato.....	16
3.3 Norme di comportamento specifiche nelle Aree a Rischio Reato “strumentali”	17
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza.....	18

4.2	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	19
4.3	Durata in carica, Revoca, Decadenza e Sostituzione dei Componenti dell'OdV	19
4.4	Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	20
4.5	Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza	21
4.5.1	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	21
4.5.2	Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza	22
5.	SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE.....	23
5.1	Principi generali.....	23
5.2	Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio	23
5.3	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	23
5.3.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	23
5.3.2	Dirigenti	24
5.4	Amministratori.....	24
5.5	Sindaco Unico.....	25
5.6	Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	25

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

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

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche¹ (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

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

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

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

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),

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

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

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

- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, si rileva che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche *“quei prestatori di lavoro che, pur non essendo ‘dipendenti’ dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaborator?”*.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis* del Decreto);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* del Decreto);
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis* del Decreto);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1* del Decreto);
- (vi) alcune fattispecie di reati societari, tra i quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea e corruzione tra privati (art. 25-*ter* del Decreto);
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater* del Decreto);
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1* del Decreto);
- (ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies* del Decreto);
- (x) reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto);
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto);
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* del Decreto);
- (xiii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto);
- (xiv) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies* del Decreto);
- (xv) reati ambientali (art. 25-*undecies* del Decreto);
- (xvi) reati transnazionali, indicati nella Legge 16 marzo 2006, n. 146, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”;
- (xvii) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto).

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

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

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

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

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

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)² tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

(b) Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla

² Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell’articolo 25-*sexies* del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: “*Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall’ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto*”.

base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “*tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso*” (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

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

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

1.5 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

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

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

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l’articolo 7 del Decreto prevede l’esonero della responsabilità nel caso in cui l’Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

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

1.6 Le Linee Guida

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

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”). In particolare, il riferimento per il presente Modello è rappresentato dalle Linee Guida nella versione approvata dal Ministero della Giustizia in data 21 luglio 2014.

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

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

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

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

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e -

sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

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

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza,
 - professionalità,
 - continuità di azione;

- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 Soremartec Italia S.r.l.

Soremartec Italia S.r.l. (di seguito, per brevità, “**Soremartec**” o la “**Società**”), è una società appartenente al Gruppo Ferrero, controllata al 100 % da Soremartec S.A.. La Società ha sede legale ad Alba (Cuneo).

(omissis)

2.2 L’adeguamento di Soremartec alle previsioni del Decreto

Soremartec, sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a prevenire il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell’attività d’impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e trasparenza della propria attività.

La Società, a seguito di un processo di riorganizzazione avviato nel 2016, ha così inteso procedere all’aggiornamento del suo Modello Organizzativo previa esecuzione di un’analisi dell’intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controllo interno, onde verificarne l’adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

E’ così che, a partire da dicembre 2016, Soremartec ha avviato le attività necessarie all’aggiornamento del suo Modello. In particolare a partire da tale data è stato formato un Gruppo di Lavoro affinché venissero svolte le attività di risk mapping e risk assessment necessarie al fine di addivenire ad una corretta redazione del Modello.

2.2.1 Le finalità del Modello

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

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

2.2.2 La costruzione del Modello

La costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata, anche sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle Funzioni Aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi e sotto-processi a rischio reato "diretto" o "strumentali" alla commissione di reati (di seguito, per brevità, cumulativamente indicati come "**Aree a Rischio Reato**");
- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione e individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.2.3 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

Il Modello di Soremartec è costituito da una "**Parte Generale**", che contiene i principi cardine dello stesso e da una "**Parte Speciale**", a sua volta suddivisa in Sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

La Parte Speciale contiene - per ciascuna categoria di reati presupposto - un'indicazione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da Soremartec e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti categorie di Reati Presupposto previste dal Decreto:

(omissis)

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

(*omissis*)

2.2.4 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata alla competenza dell'organo dirigente e in particolare al Consiglio di Amministrazione di Soremartec, al quale è rimessa la responsabilità di approvarlo, mediante apposita delibera.

Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni al Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

2.3 I documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- “Codice Etico Ferrero” contenente l'insieme dei principi etici a cui le Società del Gruppo si ispirano nella gestione delle attività aziendali (di seguito, per brevità, il “Codice Etico”);
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, redatte da Confindustria;
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera nelle Aree a Rischio Reato (*i.e.* organigrammi, note organizzative, ecc.);
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato. (Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “Procedure”).

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

2.4 Diffusione del Modello

2.4.1 Destinatari

Sono destinatari del Modello (di seguito, per brevità, i “**Destinatari**”) tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Soremartec. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi sociali della Società, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti di Soremartec, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

2.4.2 Formazione e Informazione del Personale

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

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari è gestita dall'Organismo di Vigilanza, in stretto coordinamento con il Compliance Officer 231 e le Funzioni/Direzioni preposte alla gestione delle attività formative del Personale delle Società del Gruppo.

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

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, ai nuovi assunti viene consegnato il Codice Etico e, all'interno dei contratti di assunzione, è presente una specifica informativa inerente l'adozione del presente Modello, nonché un invito a prendere visione dei relativi contenuti e a uniformarsi ai principi in esso descritti;
- una specificativa attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, *intranet* aziendale), nonché incontri e corsi di formazione specifici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, sul portale intranet aziendale *MyFerrero*, è istituita una specifica sezione dedicata all'argomento (nella quale sono disponibili tutti i documenti che compongono il Modello), aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento - GRC & OdV 231 Italia – in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Soremartec prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint venture* (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

Ai soggetti Terzi, nonché alle società di *service* con cui entra in contatto, è fornita un'ideale informativa in relazione all'adozione da parte di Soremartec del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. La Società invita inoltre i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello pubblicati sul sito internet

www.ferrero.it.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Soremartec, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti in esso contenuti, nonché obbligandosi a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal porre in essere condotte non rispettose di tali principi.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI SOREMARTEC

3.1 Il Modello di *governance*

(*omissis*)

3.2 Principi generali di controllo in tutte le Aree a Rischio Reato

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

- i principi etici, ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure, basato sui principi della duplice firma e della segregazione delle responsabilità;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa;
- il sistema di controllo interno e quindi la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare (di seguito, per brevità, il "CCNL");
- l'inserimento, all'interno dei contratti stipulati con i Terzi, di apposite clausole che prevedano: (a) l'informativa ai Terzi dell'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di Soremartec; (b) il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi;
- il "*corpus*" normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

Soremartec segue, nello svolgimento delle proprie attività, i seguenti principi generali:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta e il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. In particolare, sono predisposte, per ognuna delle Aree a Rischio Reato, specifiche procedure, a livello di Gruppo e a livello locale, al fine di regolare i principi, le attività, i controlli e le responsabilità nell'ambito di ogni area.;

- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

3.3 Norme di comportamento specifiche nelle Aree a Rischio Reato “strumentali”

Nel corso dell'attività di indagine condotta nell'ambito delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte, Soremartec ha individuato alcune **Aree a Rischio Reato “strumentali”** alla realizzazione dei reati presupposto previsti dal Decreto e considerati rilevanti per la Società, ovvero aree nel cui ambito sono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare la commissione dei reati nelle Aree a Rischio Reato Diretto.

Si riporta di seguito, per ognuna di tali Aree “strumentali”, il dettaglio delle relative attività sensibili, nonché un'indicazione delle principali Direzioni/Funzioni coinvolte e delle relative Società di appartenenza.

(omissis)

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza, istituito presso Soremartec, è incaricato di vigilare in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del presente Modello.

In sede di primo incontro, l'Organismo di Vigilanza ha definito e approvato il proprio Regolamento ai sensi del D.Lgs. 231/01, trasmesso per conoscenza al Consiglio di Amministrazione, di cui si riepilogano successivamente i principali punti.

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

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

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

Autonomia e indipendenza

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

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio³.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve:

- svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza.

³ Ci si riferisce, tra l'altro, a: tecniche di analisi e valutazione dei rischi; misure per il loro contenimento (procedure organizzative, meccanismi di contrapposizione dei compiti, etc.); *flow charting* di procedure e processi per l'individuazione dei punti di debolezza, tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari; metodologie per l'individuazione di frodi; etc. L'Organismo di Vigilanza deve avere competenze di tipo ispettivo (per accertare come si sia potuto verificare un reato della specie in esame e di chi lo abbia commesso); competenze di tipo consulenziale (per adottare – all'atto del disegno del Modello e delle successive modifiche – le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati medesimi) o, ancora, correntemente per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati) e competenze giuridiche. Il D.Lgs. n. 231 del 2001 è una disciplina penale ed avendo l'attività dell'Organismo di Vigilanza lo scopo di prevenire la realizzazione dei reati è dunque essenziale la conoscenza della struttura e delle modalità realizzative dei reati (che potrà essere assicurata mediante l'utilizzo delle risorse aziendali, ovvero della consulenza esterna).

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

4.2 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di Soremartec è costituito mediante delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, ed è regolamentato come segue:

- ha una struttura monocratica;
- il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina, alla revoca, alla dichiarazione di decadenza e alla sostituzione dell'OdV.
- l'OdV è scelto tra soggetti qualificati ed esperti in materia di Compliance, Risk Management, Legale ed Audit, dotati di adeguata professionalità, onorabilità ed indipendenza. Nella nomina dei componenti sono rispettate le condizioni di ineleggibilità previste dall'art. 2399 c.c.;
- l'OdV è nominato tra soggetti esterni alla Società. Non è soggetto, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

4.3 Durata in carica, Revoca, Decadenza e Sostituzione dei Componenti dell'OdV

La durata in carica dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, che non può revocare l'Organismo se non per giusta causa o giustificato motivo.

L'OdV decade dalla carica laddove si accerti nei suoi confronti:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- il verificarsi di eventi incompatibili con i requisiti di autonomia, iniziativa e controllo, di professionalità, onorabilità, indipendenza e continuità d'azione, che sono propri dell'Organismo;
- gravi inadempimenti dei propri doveri e all'esercizio delle proprie funzioni, come per esempio, l'omessa o insufficiente vigilanza, oppure una grave e reiterata violazione degli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento;
- l'applicazione di una misura cautelare personale ex art. 272 e ss. c.p.p., ivi compresa l'interdizione cautelare personale ex art. 290 c.p.p., che comporta il divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali o imprenditoriali;
- l'applicazione di una delle misure di prevenzione previste dal D.Lgs. n. 159/2011 ("cd. Codice Antimafia") e s.m.i.;
- la pronuncia di sentenza, anche di applicazione pena su richiesta delle parti ex artt. 444 e ss. c.p.p. (c.d. "patteggiamento"), contenente condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;

- una sentenza di condanna anche non definitiva, ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o decadenza di dell'OdV, è data tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione il quale provvederà alla sua sostituzione in occasione del primo Consiglio utile.

4.4 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV ha la funzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e di gestione, curandone l'aggiornamento e verificandone l'efficacia in relazione alla struttura aziendale.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura delle aree di attività "a rischio" nell'ambito del contesto aziendale e del suo aggiornamento;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione dello stesso, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;
- verificare l'idoneità delle modalità di gestione delle risorse finanziarie ad impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- vigilare circa l'attuazione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello, per la formazione del personale e per l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- definire le modalità di trasmissione e gestione dei flussi informativi verso l'OdV, coordinandosi con il management ed i responsabili delle funzioni aziendali per un efficace e costante monitoraggio delle aree "a rischio";
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- esprimere periodicamente, sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e di controllo, una valutazione sull'adeguatezza del Modello e, in relazione a tali valutazioni, presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sull'adeguamento del Modello e sulle azioni necessarie per la concreta implementazione dello stesso, verificando periodicamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni e delle azioni correttive proposte.

Nei limiti delle funzioni ad esso attribuite, in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto, l'OdV è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare lo svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente e, in particolare:

- accedere liberamente, presso tutte le Funzioni della società, a tutta la documentazione aziendale e acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili;
- richiedere la collaborazione di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario, per

l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del modello;

- disporre che i soggetti destinatari della richiesta 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 e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

Nell'esercizio della sua attività l'OdV è coadiuvato dal Compliance Officer 231. Tale figura, individuata nell'ambito della struttura Finance, è incaricata del monitoraggio della conformità della Società al D.Lgs 231/01, nonché del monitoraggio periodico del Modello tramite l'acquisizione e l'analisi di una reportistica predefinita per le aree a rischio individuate, assicurando inoltre la conservazione, l'integrità e l'accessibilità della documentazione attinente l'attività dell'OdV, nonché del Libro delle Adunanze.

4.5 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.5.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Soremartec ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Le segnalazioni possono avvenire in qualunque forma.

A tal fine, possono essere utilizzati i canali informativi dedicati previsti dalla Società al fine di garantire la riservatezza e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo, in particolare:

- indirizzo di posta elettronica odvsoremartecitaliasrl@ferrero.com (sia per le segnalazioni interne che per le segnalazioni di Terzi);
- *mail box* disponibile sulla *intranet* aziendale (solo per le segnalazioni interne).

I flussi informativi verso l'OdV si distinguono in informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.

Nel primo caso valgono le seguenti prescrizioni:

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

Oltre alle segnalazioni relative alle violazioni di carattere generale, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti lo svolgimento di indagini che vedano coinvolta Soremartec o i componenti degli organi sociali;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi (ad esempio, Sindaco Unico) nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. n. 231 del 2001;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- i cambiamenti organizzativi;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a Rischio Reato;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- le eventuali comunicazioni del Sindaco Unico in merito ad aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, delle verifiche Sindacali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. In ogni caso, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

4.5.2 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

Sono in particolare previste le linee di riporto seguenti:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso l'Amministratore Delegato;
- la seconda, su base almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai flussi comunicativi su base continuativa sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- la segnalazione immediata relativa ad eventuali innovazioni introdotte in merito alla responsabilità amministrativa degli enti;
- la segnalazione immediata relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

5. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

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

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

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

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

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

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di lavoratori dipendenti, che si rendano responsabili di comportamenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali, trovano applicazione quelle previste dal CCNL.

Alla notizia di una violazione del Modello e/o delle Procedure Aziendali, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento e contestazione delle mancanze secondo le norme del CCNL, nella versione vigente.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono :

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro
- licenziamento senza preavviso.

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

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione incaricata della gestione delle risorse umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

5.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi del precedente paragrafo 5.2, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio Reato, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

In particolare potrà essere prevista l'applicazione, con criteri di proporzionalità, delle medesime sanzioni previste dal "CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare" per la popolazione non dirigenziale. Inoltre con riferimento al ruolo di particolare responsabilità ricoperto dalla popolazione in questione, potrà essere prevista la sanzione del "trasferimento ambientale", finalizzata a evitare la permanenza del soggetto sanzionato in una posizione nell'ambito di un'area a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Se la violazione è tale da comportare la lesione del vincolo fiduciario, la sanzione è invece individuata nel licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

5.4 **Amministratori**

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Soremartec, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

5.5 Sindaco Unico

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

5.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.