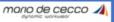
# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

# PARTE GENERALE

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15.07.22 n.4/22.



# **INDICE**

DEFINIZIONI	5
CAPITOLO 1	7
IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIU SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	
1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento	7
1.2 Sanzioni previste dal decreto	8
1.3. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa	9
1.4 Delitti tentati e delitti commessi all'estero	9
1.5 Procedimento di accertamento dell'illecito	10
CAPITOLO 2	12
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
2.2 - Approvazione	
2.3 - Efficacia	
2.4 - Specificita'	
2.5 - Attualita'	
2.6 - Destinatari	13
2.7 - Elementi fondamentali	
2.8. Le Linee Guida di Confindustria	14
2.9. Il Modello 231: funzione	14
2.10. La costruzione del Modello e la sua struttura	15
2.11. STRUTTURA DEL MODELLO DI CONFEZIONI MARIO DE CECCO S.P.A	15
2.12. Modifiche e integrazioni del Modello	16
CAPITOLO 3	17
PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	17
3.1 - Profili generali	17
3.2 - Descrizione e breve storia della società	17
3.3. Adozione del Modello	17
3.4 - Corporate governance	18
Assemblea dei soci	18
Consiglio di Amministrazione	19
Collegio Sindacale	19
3.5 - ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA'	20
3.6 - Standard di controllo in materia di governance	20
3.7 - STRUTTURA DEI CONTROLLI	21

# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

3.7.1 - Principi di controllo interno	21
3.7.2 - Sistema di controlli interni	22
3.7.3 - Controlli sui poteri di firma e segregazione delle funzioni	22
CAPITOLO 4	24
REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO	24
4.1. Il sistema in linea generale	24
4.2 Le procedure aziendali	24
4.3 - Individuazione delle attivita' a rischio	25
4.4 - Valutazione e misurazione del rischio	26
4.5 - Protocolli	26
CAPITOLO 5	28
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	28
5.2. Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza	30
5.3. Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali	31
5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	31
5.4.1. Flussi informativi ad hoc	32
5.4.2. Informativa immediata	33
5.4.3. Informativa periodica	33
5.5. Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante	33
5.6. Whistleblowing	34
5.7 - Ineleggibilita' e decadenza	35
5.8 - Revoca, rinuncia e altri casi di cessazione carica	36
5.9 - Compiti dell'odv	36
5.10 - Poteri dell'odv	38
5.11 - Attivita' di formazione	39
5.12 - Flussi informativi verso odv	39
5.13 - Flussi informativi dell'odv verso organi societari	40
CAPITOLO 6	41
DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MOG	41
6.1 - Destinatari del modello	41
6.2 - Formazione e informazione per destinatari interni	41
6.3 - Informazione destinatari terzi	42
CAPITOLO 7	43
IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	43
7.1. Funzione del sistema sanzionatorio	43



# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

	7.2 - Tipologia di violazioni/inosservanze/illeciti	44
	7.3 - Criteri di applicazione	46
	7.4 - Destinatari	47
	7.5 - Esercizio del potere disciplinare	48
	7.6 - Ruolo dell'odv	48
	7.7 - Sanzioni nei confronti dei non dirigenti (quadri, impiegati, operai)	48
ΑI	LLEGATI:	

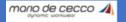
- A. CODICE ETICO
- B. REGOLAMENTO FUNZIONAMENTO ODV
- C. REGOLAMENTO FLUSSI INFORMATIVI

# morio de cecco 🐴 CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

#### **DEFINIZIONI**

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del Modello di organizzazione, gestione e controllo, fatte salve ulteriori eventuali definizioni contenute nelle singole Parti Speciali.

- "Agenti": i soggetti, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA ha instaurato un rapporto di agenzia per l'attività di vendita dei prodotti della Società.
- "Attività Sensibili": le attività svolte da CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.
- "Attività Strumentali": le attività non direttamente a rischio di Reato, ma strumentali e funzionali alla commissione degli stessi.
- "CCNL": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato da CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA (Contratto Collettivo dell'industria tessile).
- "CdA" o "Consiglio di Amministrazione": il Consiglio di Amministrazione di CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA.
- "Collaboratori Esterni": gli Agenti, i Consulenti e i Fornitori complessivamente considerati.
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto di CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di consulenza di qualsiasi natura.
- "Destinatari": tutti i soggetti, destinatari dei contenuti del presente Modello, indicati al paragrafo 2.6.
- "Dipendenti": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società o coloro che svolgono attività lavorativa per la Società in forza di un contratto con la stessa, inclusi coloro che hanno in corso con la Società un rapporto di stage.
- "D. Lgs. 231/2001" o "Decreto 231" o "Decreto": il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche e integrazioni.
- "Ente/Enti": gli enti forniti di personalità giuridica e le società ed associazioni, anche prive di personalità giuridica.
- "Esponenti Aziendali": gli amministratori ed i componenti del Collegio Sindacale della Società.
- "CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA" o la "Società": CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA S.p.A. con sede in Via Pietro Nenni, 61 San Giovanni Teatino CH.
- "Fornitori": fornitori di beni e servizi della Società.
- "Gruppo CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA" o il "Gruppo": gruppo di società facente riferimento a CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 cod. civ..
- "Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive integrazioni.
- "Modello" o il "Modello 231": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001.
- "Organi Sociali": il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA.
- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
- "P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.



# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- "Prodotti" o "Prodotti CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA": abiti da lavoro, dispositivi di protezione individuale e ogni altro prodotto commercializzato da CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA.
- "Reati" o "Reati presupposto": le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi a cui si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazioni.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA



#### **CAPITOLO 1**

# IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

#### 1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa di riferimento

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore 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".

L'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 sancisce la responsabilità della società qualora determinati reati (cd. Reati Presupposto) siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 della stessa (ad esempio, amministratori e direttori generali);

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla lettera precedente (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei Reati Presupposto, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto si aggiunge - se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi - anche la responsabilità "amministrativa" della società.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 si configura anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato medesimo.

Quanto alla tipologia dei Reati Presupposto, ad oggi sono i seguenti:

- (i) i reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 come successivamente modificati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69 e, da ultimo, dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167);
- (ii) i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis introdotto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, successivamente modificato dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (iii) i reati societari (art. 25-ter introdotto dal D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, successivamente integrato, in particolare, con il reato di "corruzione tra privati" dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, successivamente modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69, e con il reato di "istigazione alla corruzione tra privati" dal D. Lgs. 15 marzo 2017, n. 38);
- (iv) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater introdotto dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- (v) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1 introdotto dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7);
- (vi) i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies introdotto dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente modificato dal D. Lgs. 4 marzo 2014 n. 39 e, da ultimo, dalla Legge 29 ottobre 2016, n. 199);
- (vii) i reati e gli illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies introdotto dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);

# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- (viii) i reati transnazionali (introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- (ix) i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies introdotto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81);
- (x) i reati di ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché il rato di autoriciclaggio (art. 25-octies introdotto dal D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, successivamente integrato con il reato di "autoriciclaggio" dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186);
- (xi) i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art. 24-bis introdotto dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e da ultimo modificato dai D. Lgs. 15 gennaio 2016, n. 7 e 8);
- (xii) i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis-1 introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xiii) i reati di criminalità organizzata (art. 24-ter introdotto dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e, da ultimo, modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69);
- (xiv) i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies introdotto dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- (xv) il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies introdotto dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116 e successivamente modificato dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121);
- (xvi) i reati ambientali (art. 25-undecies introdotto dal D. Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e successivamente integrato con l'inserimento di nuovi reati dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68);
- (xvii) il reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, procurato ingresso illecito di stranieri nel territorio dello Stato e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 25-duodecies introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e da ultimo modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161);
- (xviii) i reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies introdotto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167).

Altre fattispecie di Reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nella disciplina dettata dal D. Lgs. 231/2001. Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole fattispecie di Reato.

## 1.2. - Sanzioni previste dal decreto

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'Ente, quali:

- ✓ sanzioni pecuniarie;
- ✓ sanzioni interdittive;
- ✓ confisca;
- ✓ pubblicazione della sentenza in uno o più quotidiani, di cui almeno uno a diffusione nazionale, e in uno o più periodici specializzati.

Le sanzioni pecuniarie, relative a tutte le ipotesi di illecito, sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, variano da un minimo di Euro 25.822,00 ad un massimo di Euro 1.549.370,00 e sono fissate dal Giudice tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;

# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le sanzioni interdittive, elencate al comma 2 del citato articolo 9, sono applicate nelle ipotesi più gravi ed esclusivamente se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive, tassativamente indicate dalla norma, sono:

- ✓ interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ sospensione o la 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ divieto di pubblicizzare beni o servizi.

## 1.3. L'adozione del Modello quale possibile esimente dalla responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del Decreto 231 introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la società dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il suddetto modello;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).
- Il Decreto 231 prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:
- 1. individuare le aree a rischio (dette anche "attività sensibili") di commissione dei Reati Presupposto;
- 2. prevedere o fare rinvio a specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- 3. individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- 4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 5. configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

## 1.4. - Delitti tentati e delitti commessi all'estero

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei reati previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Per quanto riguarda il *locus commissi delicti*, ai fini dell'individuazione della giurisdizione competente, alla luce del principio di territorialità di cui all'art. 6 c.p., rientrano nella giurisdizione penale italiana gli illeciti dipendenti da reati commessi nel territorio dello Stato, con la doverosa precisazione che, ai sensi del comma 2 del suddetto articolo, "Il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o omissione".

Tale disciplina è volta ad estendere l'applicabilità della legge penale italiana a fatti che non sono stati realizzati in tutti i loro elementi nel territorio dello Stato, essendo sufficiente che un "frammento" del reato (una parte dell'azione o dell'omissione, ovvero l'evento) si sia verificato in Italia per far ricadere l'intero reato sotto la disciplina della legge penale italiana.

A titolo esemplificativo, nel caso del reato di corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (ex art. 319 c.p.), laddove la condotta tipica si estrinseca con il "dare o promettere denaro o altra utilità", il reato si considererà commesso nel territorio italiano qualora il soggetto ivi programmi ovvero effettui la dazione o la promessa per il compimento all'estero di un atto contrario ai doveri d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale.

D'altra parte, il Decreto estende l'efficacia della responsabilità amministrativa dell'Ente regolamentando le ipotesi in cui lo stesso può essere chiamato a rispondere avanti al giudice penale italiano dell'illecito amministrativo per reati commessi all'estero, intendendosi come tali quelli integralmente consumati fuori dal territorio italiano.

Infatti, secondo i dettami del D.Lgs. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in relazione a reatirilevanti ai fini del Decreto - commessi all'estero (ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, che richiama i seguenti articoli del c.p.: 7 "Reati commessi all'estero", 8 "Delitto politico commesso all'estero", 9 "Delitto comune del cittadino all'estero" e 10 "Delitto comune dello straniero all'estero"), qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'Ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del c.p.;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate al punto precedente, l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

## 1.5. - Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per la commissione di un illecito amministrativo derivante da reato da parte dell'Ente viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Altra regola prevista dal Decreto, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: in sostanza, il processo nei confronti della persona giuridica dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo (art. 38 del D.Lgs. 231/2001).



# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Tale regola trova un contemperamento nel dettato dello stesso art. 38 che, al comma 2, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al Giudice Penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del suo Apicale o Preposto;
- il sindacato di idoneità sui Modelli 231 adottati.

Il sindacato del Giudice circa l'astratta idoneità del Modello 231 a prevenire i reati di cui al Decreto è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello 231 adottato.



#### **CAPITOLO 2**

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### 2.1 - Finalita'

Il Modello adottato dalla Confezioni De Cecco S.p.A. ha lo scopo di:

- a) introdurre nella Società principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- b) prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, nelle attività individuate nella mappa delle aree a rischio;
- c) sensibilizzare coloro che operano nell'ambito di dette aree al rispetto dei principi e delle regole introdotte dalla Società;
- d) consentire un costante monitoraggio sulle attività a rischio da parte di tutta l'organizzazione aziendale ed in particolare dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

## 2.2 - Approvazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto, il Modello è atto di emanazione dell'organo amministrativo. Pertanto, nel caso di specie, l'approvazione del Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

#### 2.3 - Efficacia

L'efficacia di un Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare - o quantomeno ridurre significativamente - l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza di meccanismi di controllo preventivo e successivo idonei ad identificare le operazioni che possiedono caratteristiche anomale, tali da segnalare condotte rientranti nelle aree di rischio così da permettere all'ente di attuare tempestivamente strumenti di intervento nel caso di individuazione di siffatte anomalie. L'efficacia di un Modello, infatti, è anche funzione dell'efficienza e della tempestività degli strumenti nell'identificare "sintomatologie da illecito".

#### 2.4 - Specificita'

La specificità di un Modello è uno degli elementi che ne connota l'efficacia. È necessaria una specificità connessa alle aree a rischio, così come richiamata dall'art. 6, comma 2 lett. a) del Decreto, che impone una individuazione delle attività della Società nel cui ambito possono essere commessi i reati; ai sensi dell'art. 6, comma 2 lett. b) del Decreto, è altrettanto necessario che il Modello preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire.

Analogamente, l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'elaborazione di un sistema di obblighi d'informativa, l'introduzione di un adeguato sistema disciplinare sono doveri che richiedono la specificità delle singole componenti del Modello.

Il Modello, ancora, deve tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni della Società e del tipo di attività svolte, nonché della storia della Società.

## 2.5 - Attualita'

Un Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato qualora sia costantemente aggiornato in relazione ai cambiamenti della struttura e dell'attività d'impresa.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

In tal senso l'art. 6 del Decreto prevede che l'Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri d'iniziativa e controllo, abbia la funzione di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni oppure quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

#### 2.6 - Destinatari

Le regole contenute nel Modello si applicano:

- a coloro i quali siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di rappresentante legale, amministratore, direttore generale, membro del collegio sindacale;
- a coloro i quali svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale;
- a coloro i quali, seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società. La previsione, di portata residuale, è finalizzata a conferire rilevanza al dato fattuale, in modo da ricomprendere, tra gli autori dei reati da cui può 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 che sia in grado di imporre la propria strategia aziendale e il compimento di determinate operazioni, comunque agendo, attraverso qualsiasi forma idonea di controllo, sulla gestione concreta della Società;
- ai lavoratori subordinati della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale (inclusi i lavoratori interinali);
- a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

Il Modello costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di materiali, servizi e lavori, consulenti, partners anche nelle eventuali associazioni temporanee (A.T.I.) o società con cui la Confezioni De Cecco opera.

#### 2.7 - Elementi fondamentali

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto, gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali/funzionali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal Decreto e dalla Legge 190/2012 e smi, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali/funzionali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste, sancite nel Codice Etico adottato dalla Società e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello ai sensi dell'art. 6 punto b) del Decreto;

# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo:
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello:
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

### 2.8. Le Linee Guida di Confindustria

Nella predisposizione del presente Modello, CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria (nella loro versione aggiornata del marzo 2014). I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati:
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
- codice etico (o di condotta);
- sistema organizzativo;
- procedure aziendali;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione e formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - i. autonomia e indipendenza;
  - ii. professionalità;
  - iii. continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

## 2.9. Il Modello 231: funzione

Scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e flussi informativi, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di Reato contemplate dal Decreto 231.

In linea generale, il sistema organizzativo della Società si attiene ai requisiti essenziali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per ciò che concerne l'attribuzione di responsabilità, rappresentanza, definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Per ciò che concerne specificamente il presente Modello, una volta individuate le Attività Sensibili della Società attraverso la preliminare analisi dei rischi aziendali, lo stesso si propone come finalità quelle di:

- sensibilizzare tutti i Destinatari del Modello (così come indicati nel paragrafo 2.6. del presente documento) e diffondere a tutti i livelli della Società le regole comportamentali e le procedure istituite;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa:
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la stessa fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi.

#### 2.10. La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi qui di seguito descritte, tutte finalizzate alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi adeguato e ispirato, oltre che alle norme contenute nel D. Lgs. 231/2001, anche ai contenuti e suggerimenti dettati dalle Linee Guida e alle best practice aziendali.

- a. Identificazione delle Attività Sensibili attraverso l'esame documentale e le interviste
- Esame preliminare della documentazione aziendale, tra cui a titolo esemplificativo: visura camerale, procedure operative, politica aziendale, ecc..
- Interviste ai soggetti chiave della struttura aziendale mirate all'approfondimento delle Attività Sensibili e del controllo sulle stesse (es. Direzione, Ufficio amministrativo, Ufficio acquisti, Ufficio commerciale, Ufficio risorse umane, Ufficio qualità-ambiente-sicurezza-etica, Ufficio produzione ecc.)
- b. Definizione delle Attività Sensibili e Gap Analysis

Sulla base dell'analisi sopra descritta, la Società ha individuato - insieme ai propri consulenti esterni - le proprie Attività Sensibili relativamente alla situazione aziendale esistente, nonché le azioni di miglioramento da attuare nell'ambito delle stesse al fine di pervenire alla definizione del Modello.

#### 2.11. STRUTTURA DEL MODELLO DI CONFEZIONI MARIO DE CECCO S.P.A.

Il presente Modello è così composto:

i. una "Parte Generale", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;

ii. n. 12 "Parti Speciali" contenenti regole e principi di comportamento finalizzati a prevenire le singole fattispecie di reato in esse considerate:

- Parte Speciale 1, denominata "Reati commessi nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (e induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci) concernente i reati di cui agli artt. 24, 25 e 25-decies del Decreto 231;
- Parte Speciale 2, denominata "Reati Societari" concernente i reati di cui all'art. 25-ter del Decreto 231 (con l'esclusione del reato di "corruzione tra privati" di cui alla Parte Speciale 11);

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- Parte Speciale 3, denominata "Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" concernente i reati di cui agli artt. 25-octies (con l'esclusione del reato di "autoriciclaggio" di cui alla Parte Speciale 12) e 25-quater del Decreto 231;
- Parte Speciale 4, denominata "Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" concernente i reati di cui agli artt. 25-quinquies e 25-duodecies del Decreto 231;
- Parte Speciale 5, denominata "Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" concernente i reati di cui all'art. 25-septies del Decreto 231;
- Parte Speciale 6, denominata "Reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato" concernente i reati di cui all'art. 25-sexies del Decreto 231;
- Parte Speciale 7, denominata "Reati di criminalità organizzata e profili di transnazionalità" concernente i reati di cui all'art. 24-ter del Decreto 231;
- Parte Speciale 8, denominata "Reati informatici e Delitti in violazione del diritto d'autore" concernente i reati di cui agli artt. 24-bis e 25-novies del Decreto 231;
- Parte Speciale 9, denominata "Delitti contro l'industria e il commercio e Reati di contraffazione" concernente i reati di cui agli art. 25-bis e 25-bis 1 del Decreto 231;
- Parte Speciale 10, denominata "Reati ambientali" concernente i reati di cui all'art. 25-undecies del Decreto 231;
- Parte Speciale 11, denominata "Reato di corruzione tra privati" concernente il reato di cui all'art. 25-ter comma 1 lett. s-bis del Decreto 231;
- Parte Speciale 12, denominata "Autoriciclaggio" concernete il rato di "autoriciclaggio" di cui all'art. 25-octies del Decreto 231.

Le singole Parti Speciali hanno l'obiettivo di garantire che tutti i Destinatari, per quanto di loro competenza, adottino le regole di condotta ivi previste al fine di impedire il verificarsi dei reati nelle stesse considerati.

In particolare, le singole Parti Speciali hanno la funzione di:

- a) dettagliare i principi procedurali che i Destinatari, per quanto di loro competenza sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'Organismo di Vigilanza e ai responsabili delle diverse funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste dal Modello.

Si rinvia alle singole Parti Speciali del presente Modello per la descrizione analitica delle singole Attività Sensibili relative a ciascuna categoria di Reato.

#### 2.12. Modifiche e integrazioni del Modello

Le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Le proposte di modifica e integrazione del Modello potranno essere presentate dall'OdV anche sulla base delle indicazioni provenienti dai responsabili delle singole aree aziendali.



### **CAPITOLO 3**

#### PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

#### 3.1 - Profili generali

Ragione sociale	Confezioni De Cecco S.p.A.
Forma giuridica	Società per azioni
Sede legale	Via Pietro Nenni, 61 - 66020 - San Giovanni Teatino (CH)
Numero REA	71599
Codice Fiscale / P. IVA	00618260699
Telefono	085 44451
Fax	085 4445227
Posta Elettronica Certificata	confezionimariodececcospa@pec.it
Sito web	www.dececco.net

#### 3.2 - Descrizione e breve storia della società

La società Confezioni De Cecco è stata fondata nei primi anni '60 quando Mario e Iolanda De Cecco decisero di rientrare in Italia dal Belgio, dove erano emigrati, per aprire un piccolo laboratorio per la produzione di guanti da lavoro, situato al piano terra della loro abitazione.

Gli inizi difficili nel 1964, i primi successi tra gli anni '70 e '80 con il nuovo stabilimento l'espansione negli anni '90 e infine il percorso di internazionalizzazione a partire dai primi anni Duemila sono i passaggi più importanti della vita dell'azienda che ha mantenuto sede legale a San Giovanni Teatino in Abruzzo.

Attualmente sono presenti stabilimenti e depositi della società in Tunisia, Bangladesh, India, Pakistan, Singapore e Emirati Arabi che consentono di soddisfare le esigenze logistiche provenienti da tutto il mercato mondiale

#### 3.3. Adozione del Modello

Confezioni Mario De Cecco Spa S.p.A. è una società attiva nella produzione e commercializzazione di abiti da lavoro e dispositivi di protezione individuale caratterizzati da un elevato contenuto tecnologico e innovativo.

La Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione della propria attività, a tutela della propria responsabilità, della propria immagine e dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del presente Modello, aggiornato alla normativa vigente, alla giurisprudenza e alle best practice aziendali in materia di Decreto 231.

La società è molto attenta alle tematiche ambientali ed, in tal senso, ha adottato protocolli rigidi ed ha implementato un monitoraggio continuo avendo individuato una figura professionale specifica per tale tipologia di ambito operativo, analogamente per quanto attiene l'ambito di sicurezza e salute.

Appare opportuno ricordare comunque che la società ha promosso tutte le iniziative necessarie alla tutela dei luoghi di lavoro secondo quanto disposto dalla legislazione in materia.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Sono attualmente in essere, tra le altre, le seguenti certificazioni:

- -UNI EN ISO 9001:2015
- -UNI EN ISO 14001:2015
- -OHSAS 18001:2007
- -SA 8000:2014.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, la Società ha affidato ad un organismo collegiale, composto da tre membri, l'incarico di assumere le funzioni di Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Tutte le Attività Sensibili devono pertanto essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle procedure e policy aziendali e alle regole contenute nel presente Modello o a cui il presente Modello fa rinvio o riferimento.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

#### 3.4 - Corporate governance

La società è organizzata secondo il "sistema tradizionale o ordinario". L'amministrazione ed il controllo sono, infatti, affidati rispettivamente ad un Consiglio di Amministrazione e ad un Collegio Sindacale (entrambi di nomina assembleare); quest'ultimo ha funzioni di controllo sulla gestione, mentre il controllo contabile risulta assegnato ad una Società di Revisione esterna.

Gli organi di corporate governance sono:

- Assemblea dei soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

## Assemblea dei soci

Il funzionamento dell'Assemblea dei Soci è regolato dallo Statuto sociale. L'Assemblea ordinaria e straordinaria, in prima ed in seconda convocazione, è validamente costituita e delibera con le maggioranze previste dagli artt. 2368 c.c. e 2369 c.c.; ai sensi dell'art. 2370 c.c., possono intervenire all'Assemblea i Soci cui spetta il diritto di voto.

L'Assemblea ordinaria delibera nelle materie previste dalla legge e, in particolare, ai sensi dell'art.17 dello statuto:

- 1) approva il bilancio;
- 2) nomina e revoca gli amministratori, nomina i sindaci e il presidente del collegio sindacale e, quando prevista, il soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- 3) determina il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- 4) delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci,
- 5) delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'assemblea;
- 6) approva l'eventuale regolamento dei lavori assembleari,
- 7) delibera l'emissione di obbligazioni non convertibili.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Sono in ogni caso di competenza dell'assemblea ordinaria le deliberazioni relative all'assunzione di partecipazioni comportanti responsabilità illimitata per le obbligazioni della società partecipata.

L'assemblea straordinaria delibera sulle modificazioni dello statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori, sugli strumenti finanziari e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

#### Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dello Statuto sociale, la Società può essere amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione, composto da un minimo di tre ad un massimo di sette membri, secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci che nomina i suddetti membri con le modalità stabilite dall'art. 15 dello stesso Statuto.

Per la validità delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione è richiesta la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica ed il voto favorevole della maggioranza assoluta dei presenti ed in caso di parità prevale il voto del Presidente o di chi ne fa le veci.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e si raduna nel luogo indicato nell'avviso di convocazione, nella sede sociale o altrove, purché in Italia e tutte le volte che il Presidente lo giudichi necessario o quando ne sia fatta richiesta scritta da due suoi membri. La convocazione viene fatta dal Presidente con avviso trasmesso a ciascun membro del consiglio e del Collegio Sindacale con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuta ricezione almeno otto giorni prima di quello fissato per la riunione o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima.

Ferme restando le previsioni statutarie, il Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- a. convoca le riunioni del Consiglio di Amministrazione, ne fissa l'ordine del giorno e, in preparazione delle riunioni, trasmette ai Consiglieri, con la necessaria tempestività tenuto conto delle circostanze del caso, la documentazione idonea a permettere un'informata partecipazione ai lavori dell'organo collegiale;
- b. regola lo svolgimento delle riunioni e delle votazioni;
- c. provvede a che il Consiglio sia regolarmente informato sui fatti di maggior rilievo intervenuti e sull'andamento generale della Società.

All'Amministratore Unico o al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza della Società, senza alcuna limitazione. La rappresentanza della Società Spetta anche ai Consiglieri delegati, se espressamente nominati e nei limiti della delega.

Ad oggi, il Consiglio di Amministrazione della Società è composto da n. 3 (tre) membri, tra i quali è stato scelto colui che ricopre la carica di Presidente del Consiglio.

A quest'ultimo vengono attribuiti, con firma singola, tutti i poteri di gestione, di sottoscrizione e di rappresentanza in nome e per conto della Società, nonché la funzione di Datore di lavoro.

#### Collegio Sindacale

L'Assemblea di Confezioni De Cecco nomina il Collegio Sindacale, composto da 3 (tre) membri effettivi e 2 (due) supplenti, che resta in carica per tre esercizi sociali.

Il Collegio vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento ed esercita altresì il controllo contabile nei casi consentiti dalla legge e qualora così deliberato dall'assemblea dei soci.

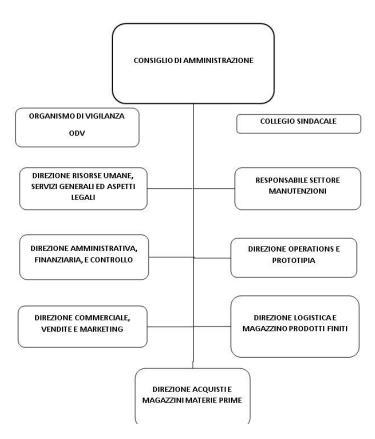
# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

L'Assemblea ha, altresì, nominato una Società di Revisione esterna alla quale è affidato l'incarico del controllo contabile anche mediante scambi di informazioni con il Collegio Sindacale secondo quanto stabilito dall'art. 25 dello Statuto.

#### 3.5 - ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA'

La Confezioni De Cecco si è dotata di una struttura organizzativa che prevede come unità apicale il Consiglio di Amministrazione da cui dipendono unità di staff e di line come dall'organigramma che segue:

### ORGANIGRAMMA GENERALE



## 3.6 - Standard di controllo in materia di governance

Come sopra evidenziato, la struttura societaria risulta rappresentata dall'organigramma indicato nel precedente paragrafo che riproduce il quadro complessivo e completo della struttura e contiene:

- funzioni assegnate;
- linee di dipendenza gerarchica;
- linee di dipendenza funzionale.

Consente, altresì, di individuare in ogni momento i soggetti in posizione c.d. apicale e quelli sottoposti alla loro direzione e vigilanza.

L'organigramma deve essere costantemente aggiornato in modo da assicurare sempre una chiara definizione formale dei compiti assegnati ad ogni struttura della Società.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

È compito del C.d.A. quello di fornire i mezzi (personale, strutture e attrezzature) necessari per garantire il corretto ed efficiente funzionamento delle varie funzioni sulla base delle richieste provenienti da quest' ultimi.

La governance della Società si basa sui seguenti principi:

- esatta delimitazione dei poteri;
- definizione e conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione;
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate.

Il sistema di deleghe e procure deve rispettare quanto segue:

- le deleghe/procure devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega/procura deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- il delegato/procuratore non può subdelegare salvo che non sia a ciò espressamente autorizzato nell'atto di conferimento dei poteri o dal delegante.

Il conferimento, la gestione e la revoca delle procure devono avvenire sulla scorta di una specifica procedura che individui la funzione responsabile della proposta di procura, della fase inerente la valutazione.

Le deleghe e le procure in essere sono custodite presso la Società e sono a disposizione dell'OdV.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al delegato o vi siano altre anomalie.

#### 3.7 - STRUTTURA DEI CONTROLLI

#### 3.7.1 - Principi di controllo interno

Le componenti del Modello devono essere integrate con il sistema di controllo interno che si basa sui seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità (detta anche accountability). Principio in base al quale
  qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa che ne detiene la
  responsabilità. In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover
  rendere conto di eventuali deviazioni da regole/procedure prefissate;
- separazione di compiti e/o funzioni. Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;

# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni. Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali) sia specifico (riferite a singole operazioni);
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni. Si
  tratta di un principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli
  che attestino le caratteristiche dell'operazione e le motivazioni e individuino chi ha autorizzato,
  effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- verifiche indipendenti sulle operazioni svolte (effettuabili sia da persone dell'organizzazione, ma estranee al processo, sia da persone esterne all'organizzazione, quali ad esempio sindaci/revisori e enti terzi di certificazione).

Il controllo operativo (vale a dire sulle attività e sui processi) e contabile (vale a dire sulla registrazione degli accadimenti aziendali) può essere a posteriori o preventivo. Ai fini del Decreto è di fondamentale importanza che:

- a) vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi, non per errori umani, negligenza o imperizia);
- b) i controlli interni a posteriori siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie, attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività aziendale.

#### 3.7.2 - Sistema di controlli interni

Per quanto attiene il sistema di controlli interni, si segnalano, primi fra tutti, gli organismi di controllo previsti dalla legge e/o dal vigente Statuto societario. Per quanto attiene, invece, la tipologia di controllo si devono prevedere:

*Controlli di primo livello*: sono controlli tecnico-operativi sul corretto e regolare andamento delle attività, svolti dalle persone o dalle strutture che hanno la responsabilità dell'attività. Tali tipi di controllo hanno come cardine la tracciabilità degli atti posti in essere dalle varie funzioni.

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe. Anche tali controlli vanno disciplinati da apposite procedure e norme interne e possono effettuarsi anche con sistemi informativi automatizzati. Sono controlli che rispondono al principio di separazione dei compiti.

Controlli di terzo livello: sono volti ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione e a valutare la funzionalità nel complessivo sistema dei controlli interni. Pur essendo controlli interni sono svolti da entità indipendenti (tipicamente il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza).

#### 3.7.3 - Controlli sui poteri di firma e segregazione delle funzioni

Uno dei principi cardine dei Modelli Organizzativi ex D.Lgs. 231/01 secondo cui, come stabilito delle Linee Guida di Confindustria, "nessuno può gestire in autonomia un intero processo" comporta che il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

La struttura organizzativa semplice della società impedisce un'applicazione rigorosa del principio di contrapposizione delle funzioni, di conseguenza i principali interventi compensativi del principio di segregazione delle funzioni sono:

- ➤ Tracciabilità dell'intervento dei soggetti operanti, in modo da poter dimostrare il loro coinvolgimento nell'esecuzione di determinate attività (es. sigla dei documenti con relativa identificazione del soggetto, ecc.).
- Separazione dei compiti e delle responsabilità su attività a rischio: le principali attività a rischio dovrebbero prevedere comunque una separazione di compiti, con relativa evidenza (sigla o report) dell'attività svolta;
- ➤ Implementazione del sistema informatico gestionale: il sistema informatico, oltre a rappresentare di per sé uno strumento di miglioramento dell'efficienza operativa, favorisce la gestione di un workflow di processo e documentale, definendo i soggetti intervenenti, i relativi poteri, le tracce dell'effettuazione delle attività e dei relativi documenti prodotti.



#### **CAPITOLO 4**

# REGOLE GENERALI DI COMPORTAMENTO

#### 4.1. Il sistema in linea generale

Nell'espletamento delle Attività Sensibili i Destinatari devono rispettare le regole di comportamento previste dal presente Modello e quelle indicate nelle singole Parti Speciali.

Oltre al presente Modello, i Destinatari - ciascuno nella misura al medesimo applicabile commisurata all'attività svolta - devono in primo luogo conoscere e rispettare:

- 1. lo Statuto sociale;
- 2. ogni altra normativa interna relativa al sistema di Corporate Governance, al sistema di controllo interno e di reporting adottato dalla Società (es. policy e procedure aziendali, flussi informativi, ecc.);
- 3. il Codice Etico della Società.

Le regole, le policy, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i Destinatari, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società, sono tenuti a conoscere e rispettare.

Tali regole, policy, procedure e principi qualora abbiano un'attinenza diretta o anche indiretta con la disciplina delle Attività Sensibili (o siano in qualsiasi modo collegati alle aree a rischio) si intendono qui richiamati a far parte del Modello della Società.

Gli Esponenti Aziendali e i Dipendenti devono essere periodicamente aggiornati sulle procedure operative adottate per la prevenzione dei Reati, così come ai Collaboratori Esterni della Società dovrà essere resa nota l'adozione del Modello nella sua versione sempre aggiornata i cui principi, tramite apposite clausole contrattuali, dovranno essere rispettati quali obblighi contrattuali.

#### 4.2 Le procedure aziendali

La Società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di conoscibilità all'interno della Società e di chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri. Nelle aree di attività della Società nelle quali sia stato ritenuto opportuno procedere all'implementazione di procedure interne formalizzate, le stesse devono quindi rispettare le seguenti regole di carattere generale:

- a) adeguato livello di formalizzazione, mantenendo traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- b) separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- c) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

In particolare, in conformità all'art. 6 del Decreto, il sistema di organizzazione, gestione e controllo della Società deve prevedere, in relazione ai reati da prevenire: i) principi procedurali specifici (formalizzati eventualmente attraverso apposite procedure) finalizzati a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società; ii) l'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Detti principi procedurali specifici sono costantemente aggiornati, anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza verifica che le procedure eventualmente adottate siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello, segnalando - ove necessario - le possibili modifiche o integrazioni che si rendessero opportune per garantire l'efficace attuazione del Modello.



#### 4.3 - Individuazione delle attivita' a rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a del Decreto prevede espressamente che il Modello dell'Ente individui, le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

È stata, dunque, condotta l'analisi delle attività aziendali della Confezioni De Cecco e delle relative strutture organizzative, allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal Decreto (nonché, pratici esempi di attività "sensibili"), oltre che i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi "strumentali/funzionali").

In considerazione delle attività caratteristiche della Confezioni De Cecco, le aree a rischio rilevate hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24 e 25, 24-bis, 25-ter, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-quinquesdecies.

Nel contempo, in ragione delle attività aziendali svolte da Confezioni De Cecco, non si sono invece ravvisati profili di rischio rispetto alla commissione dei seguenti reati: il reato di abuso di informazioni privilegiate e abuso di mercato; i falsi nummari; i delitti contro la personalità individuale (schiavitù e pedopornografia); i delitti di criminalità organizzata; i delitti contro l'industria ed il commercio; i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; i delitti concernenti pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili; il reato di xenofobia e razzismo; il reato di frode in competizioni sportive; l'esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (inserito nel novero dei reati-presupposto con il D.Lgs. 39/19); il reato di contrabbando (inserito nel novero dei reati-presupposto con il D.Lgs 14 luglio 2020, n. 75); i reati transnazionali (art.10 L. 146/2006).

Come sopra menzionato, l'identificazione delle aree di attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto è stata realizzata anche attraverso le interviste ai soggetti aziendali di ciascuna direzione/ufficio competente, provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati dell'attività di mappatura, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle attività a rischio reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati, nell'ambito delle attività della Società.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati/illeciti solo in alcune aree per cui si allega la mappatura suindicata (*Allegato A* - riservato).

Con specifico riferimento al tipo di attività svolta dalla Confezioni De Cecco S.p.A., le aree nel cui ambito possono, al momento dell'adozione del Modello, essere commessi i reati, riguardano essenzialmente quelle attività che comportano contatti diretti, indiretti e occasionali con la Pubblica Amministrazione (rapporti con la Pubblica Amministrazione), i reati societari (adempimenti societari), i reati corruttivi sia nei confronti della Pubblica Amministrazione che dei privati, i 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 in considerazione della particolare attività svolta dalla Confezioni De Cecco, i reati tributari, i delitti informatici, i reati di ricettazione, riciclaggio di denaro ed autoriciclaggio, i reati ambientali, i reati in violazione dei diritti di autore.

L'Organismo di Vigilanza dovrà individuare, di volta in volta, le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, assicurandosi altresì che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

### 4.4 - Valutazione e misurazione del rischio

A seguito del lavoro svolto, si è proceduto alla valutazione nonché alla misurazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile. Il *risk assessment,* precedentemente condotto, si basa sui seguenti elementi:

- ❖ identificazione e ponderazione delle due principali variabili per l'analisi del rischio, ovvero probabilità, indicativa del grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi (mitigata dalla copertura/cautele/prassi adottate dalla Società) e impatto/danno, indicativo delle conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio (commissione reato-presupposto);
- \* assegnazione di un giudizio di rischio, qualificato nel seguente modo: ROSSO rischio alto, ARANCIONE rischio medio, GIALLO rischio basso, VERDE- lieve (v. *Allegato A*).

#### 4.5 - Protocolli

L'<u>Allegato C</u> (denominato Protocolli / Presidi) riporta, per ciascun processo funzionale e/o strumentale individuato precedentemente (tenuto conto che, come già anticipato in PREMESSA, le procedure aziendali sono, allo stato, in fase di costruzione, evoluzione e/o radicale trasformazione, atteso l'evolversi dell'assetto organizzativo della Società) tutti i principi di comportamento, i principi di controllo e le misure preventive da adottare a cui i destinatari del Modello devono ispirarsi durante lo svolgimento delle attività operative.

Inoltre, nell'ipotesi di esternalizzazione di processi e attività, è necessario siano puntualmente formalizzati i poteri delegati e le specifiche procure conferite a coloro che operano in nome e per conto della Società, anche se in via temporanea e/o per particolari operazioni (tra cui le attività in *outsourcing* di cui al Paragrafo 3.6.1).

#### 4.6 - Regole di condotta generali

In particolare, oltre a quanto specificamente previsto nei protocolli e nel Modello e Codice Etico, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, gli Amministratori, i consulenti ed i *Partner* non devono porre in essere comportamenti anche solo potenzialmente idonei ad integrare le fattispecie di reato previste nel Decreto;
- i Dipendenti, gli Amministratori, i consulenti ed i *Partner* devono evitare di porre in essere comportamenti che possano generare una situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- è fatto divieto di procedere ad elargizioni in denaro o altre utilità nei confronti di pubblici funzionari e/o privati per ottenere vantaggi non dovuti;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo *budget* per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o elargizione di altro vantaggio (quali promesse di assunzione, etc.) a privati, a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'Ente.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore oppure perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico ovvero l'immagine dell'Ente. I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire le relative verifiche ed essere autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza effettuerà, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali;

- i rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano la Società, nei confronti della Pubblica Amministrazione, devono ricevere un esplicito mandato da parte della Società, sia che esso si identifichi con il sistema di responsabilità previsto dallo Statuto attualmente in essere, sia che esso avvenga per mezzo di procure speciali o sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta Confezioni De Cecco;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e di supervisione nei confronti dei Dipendenti e
  che operano con gli enti pubblici devono seguire, con attenzione e con le modalità più opportune,
  l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali
  situazioni di irregolarità;
- i compensi dei consulenti e dei Partner devono sempre essere stipulati in forma scritta;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura;
- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere predisposte, da parte degli
  Amministratori, apposite procedure per consentire (agli altri organi) l'esercizio del controllo nei
  limiti previsti dalle leggi e dai regolamenti vigenti nonché il rapido accesso alle informazioni di
  volta in volta rilevanti, con possibilità di rivolgersi al Collegio Sindacale in caso di ostacolo o
  rifiuto.



#### **CAPITOLO 5**

## L'ORGANISMO DI VIGILANZA

## 5.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. b del Decreto 231, condizione indispensabile per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa è l'attribuzione ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto 231, la Società ha deciso di attribuire tale compito ad un organismo collegiale, composto da tre membri. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, che li seleziona tra candidati dotati dei requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza e continuità d'azione richiesti dalla legge e dalla giurisprudenza prevalente.

Le regole circa il funzionamento, la nomina e la durata dell'OdV sono contenute nel Regolamento adottato dall'OdV nell'esercizio dei propri poteri di organizzazione.

I componenti dell'OdV devono mantenere il possesso dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della propria condotta.

La Società, pertanto, nella scelta dei membri dell'Organismo di Vigilanza deve valutare i seguenti elementi:

## a. Autonomia e indipendenza

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (il Consiglio di Amministrazione).

In sede di nomina dell'OdV, la sua autonomia è assicurata tra l'altro dall'obbligo, in capo al Consiglio di Amministrazione di CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA, di approvare una dotazione annua adeguata di risorse finanziarie, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre in totale autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento della propria funzione (es. consulenze specialistiche, ecc.).

L'indipendenza, infine, presuppone che i membri dell'Organismo di Vigilanza non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi con la Società, né siano titolari all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sul rispetto del Modello.

### b. Onorabilità e cause di ineleggibilità

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza e, se lo sono, decadono necessariamente ed automaticamente dalla carica:

i. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 codice civile, ovverosia gli inabilitati, interdetti, falliti o condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

ii. coloro che siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia";

iii. coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del Codice Civile (Disposizioni penali in materia di società e consorzi) e nel Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e sue successive modifiche od

# CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

integrazioni (disciplina del fallimento, del concordato preventivo e della liquidazione coatta amministrativa);

- 2. a pena detentiva, non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento (tra questi si segnalano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di abusivismo bancario e finanziario di cui agli artt. 130 e seguenti del Testo Unico Bancario, i reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate di cui all'art. 453 codice penale, i reati di fraudolento danneggiamento dei beni assicurati e mutilazione fraudolenta della propria persona di cui all'art. 642 codice penale);
- 3. per un delitto contro la pubblica amministrazione, o alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- 4. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- 5. in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. 231/01;

iv. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater TUF (D.Lgs. n. 58/1998).

c. Comprovata professionalità, capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite alla sua indipendenza, ne garantiscono l'obiettività di giudizio. È necessario, pertanto, che all'interno dell'Organismo di Vigilanza siano presenti soggetti cumulativamente in possesso di professionalità adeguate in materia legale, economica e di controllo e gestione dei rischi aziendali.

L'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti in specifiche materie giuridico-legali (come, ad esempio, quelle penalistiche), di organizzazione aziendale e finanza.

In particolare, l'OdV sarà in possesso di adeguate competenze specialistiche quali:

- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore in cui la Società opera;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'identificazione delle condotte suscettibili di configurare ipotesi di reato:
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento, sulla realtà aziendale;
- conoscenza delle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva".

#### d. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. Ne cura inoltre l'attuazione assicurandone il costante aggiornamento.

L'OdV non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività aziendale che ad esso si richiede.

A tal riguardo:

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello;
- l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni di CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA senza necessità di alcun consenso preventivo al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto 231;
- l'OdV si può avvalere sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero, come sopra indicato, di consulenti esterni;
- l'OdV ha facoltà di nominare un Segretario Tecnico con funzioni di supporto all'OdV.

Il CdA valuta, prima dell'insediamento dell'OdV e, successivamente a tale insediamento, tramite valutazioni periodiche, la sussistenza dei menzionati requisiti professionali e personali in capo ai suoi componenti. A tal riguardo, al momento della nomina dovranno essere forniti - nel corso della relativa riunione del Consiglio di Amministrazione - adeguate informazioni in merito alla presenza dei requisiti sopra indicati, anche allegando il curriculum vitae di ciascun componente al relativo verbale.

## 5.2. Funzione, poteri e compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV della Società è affidato il compito di:

- 1) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- 2) verificare l'idoneità e l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società e ai suoi eventuali mutamenti;
- 3) curare l'aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni strutturali e alle novità legislative e giurisprudenziali.

Su di un piano più operativo è affidato all'OdV della Società il compito di:

- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- sviluppare sistemi di controllo e monitoraggio tesi alla ragionevole prevenzione delle irregolarità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- verificare il rispetto degli standard di comportamento e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali, mediante analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali; per lo svolgimento delle attività verifica e di controllo, di cui al presente punto e dei precedenti l'OdV, potrà avvalersi come sopra indicato delle attività di verifica delle funzioni aziendali di controllo;
- riferire periodicamente al CdA (con periodicità non superiore a sei mesi), circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello;
- promuovere e/o sviluppare, di concerto con le funzioni aziendali a ciò preposte, programmi di informazione e comunicazione interna, con riferimento al Modello, agli standard di comportamento e alle procedure adottate ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- promuovere e/o sviluppare l'organizzazione, di concerto con le funzioni aziendali preposte, di corsi di formazione e la predisposizione di materiale informativo utili alla comunicazione e divulgazione dei principi etici e degli standard cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni, comprese le segnalazioni, rilevanti in merito al rispetto del Modello;

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni (anche a sorpresa) mirate su determinate operazioni e atti specifici, posti in essere nelle Attività Sensibili come individuate nel presente Modello; a tal proposito, l'OdV predispone un piano della propria attività su base annuale che sarà comunicato preventivamente al Consiglio di Amministrazione;
- segnalare all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- formulare proposte all'organo amministrativo e/o alle funzioni interessate, di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello organizzativo adottato e dei suoi elementi costitutivi, in conseguenza di:
  - o significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
  - o modifiche nello svolgimento delle attività aziendali;
  - o modifiche normative;
- curare, in caso di controlli, ispezioni, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001, il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva fornendo loro adeguato supporto informativo;
- introdurre, se necessario e fermo restando quanto previsto nel presente documento, altre regole operative relative, ad esempio, alla cadenza delle proprie riunioni, alle eventuali specifiche mansioni affidate ai singoli componenti ovvero alla gestione delle informazioni acquisite nell'esercizio dell'incarico.

Tutte le attività poste in essere dall'OdV, nello svolgimento dei suoi compiti, non sono soggette al sindacato di alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando il potere di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato affidato al CdA, cui risale la responsabilità ultima dell'osservanza degli obblighi derivanti dal D. Lgs. n. 231/2001.

#### 5.3. Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi Sociali

L'Organismo di Vigilanza informerà il CdA e il Collegio Sindacale in ordine all'attività svolta mediante:

- relazioni semestrali;
- ogni qual volta se ne presenti e ravvisi la necessità e/o opportunità.

Le suddette relazioni dovranno contenere, oltre al resoconto dell'attività svolta, anche l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate e gli interventi correttivi e migliorativi pianificati, nonché il loro stato di realizzazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CdA e dal Collegio Sindacale e potrà a sua volta fare richiesta in tal senso per riferire in merito al funzionamento del Modello.

Di ogni adunanza dell'OdV con il CdA o singoli consiglieri dovrà rimanere evidenza scritta conservata tra gli atti della Società.

## 5.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso. L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231.

L'efficacia dell'attività di vigilanza trova fondamento in un sistema strutturato di segnalazioni ed informazioni provenienti da tutti i Destinatari del Modello, con riferimento a tutti gli atti, comportamenti od eventi, di cui

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

vengano a conoscenza, che potrebbero determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle best practice, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- flussi informativi ad hoc;
- informativa immediata;
- informativa periodica.

Si evidenzia inoltre che, con Legge 20 novembre 2017, n. 179, il Legislatore ha introdotto nella disciplina di cui al Decreto 231 il c.d. whistleblowing, ovverosia un istituto (di derivazione anglosassone) teso all'agevolazione delle segnalazioni di eventuali irregolarità (i.e. violazioni, o presunte violazioni, del Modello) e alla tutela del soggetto segnalante.

#### 5.4.1. Flussi informativi ad hoc

I flussi informativi ad hoc indirizzati all'OdV dai Dipendenti, Esponenti Aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali e possono consistere in:

a) notizie occasionali in relazione alle quali è opportuna un'informativa immediata nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

b) informazioni di qualsiasi provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.

Le segnalazioni devono esser eseguite, in forma scritta, con le seguenti modalità:

a) i Dipendenti informeranno il superiore gerarchico ovvero il responsabile della funzione i quali provvederanno ad informare senza indugio l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione ai soggetti sopra indicati, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV. L'OdV potrà tenere in considerazione anche le denunce anonime, ma solo a condizione che siano sufficientemente circostanziate e tali da risultare credibili e fondate a suo insindacabile giudizio;

b) gli Agenti, i Consulenti e i Fornitori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA, effettuano la segnalazione direttamente all'OdV. Di tale circostanza è data idonea informativa nell'ambito di apposite clausole contrattuali.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

All'esito delle indagini di cui sopra, qualora ne ravvisi la necessità o l'opportunità, l'OdV informerà il vertice aziendale (e pertanto l'Amministratore Delegato ovvero l'intero Consiglio di Amministrazione) nonché, se non coincidente con l'OdV stesso, il Collegio Sindacale.

Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è stata istituita una <u>casella e-mail</u> dell'Organismo di Vigilanza.

L'OdV può, inoltre, chiedere a tutti gli organi di vigilanza e controllo normati (es. società di revisione, collegio sindacale, ecc.) informazioni in merito alle attività da questa svolte, utili ai fini dell'attuazione del Modello.

A tutela di colui che ha effettuato la segnalazione in buona fede, l'OdV si impegna a mantenere riservata l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone (eventualmente) accusate in mala fede.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Come previsto dalla normativa applicabile, la Società adotta tutte le misure necessarie per garantire che siano assicurati ai soggetti segnalanti:

a) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In particolare, la Società mette a disposizione dei destinatari del Modello i seguenti canali alternativi per poter effettuare una segnalazione, ivi inclusi quelli atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- l'indirizzo email del Presidente dell'Organismo di Vigilanza; se la segnalazione dovesse essere effettuata da un indirizzo di posta elettronica non aziendale, tale comunicazione non sarebbe in alcun modo tracciabile;
- l'indirizzo di posta ordinaria (non elettronica) del Presidente dell'Organismo di Vigilanza; anche in questo caso, la comunicazione non sarebbe in alcun modo tracciabile.
- la piattaforma web aziendale attraverso la quale si potranno effettuare le segnalazioni che dovranno essere tempestivamente inoltrate all'Organismo di Vigilanza (se la segnalazione avrà ad oggetto una tematica relativa al presente Modello o comunque al D. Lgs. 231/2001).

Inoltre, sono a disposizione dei segnalanti anche altri canali per i quali, ancorché astrattamente in qualche misura tracciabili, sarà comunque garantita nel miglior modo possibile la riservatezza:

- l'indirizzo email dell'Organismo di Vigilanza della Società;
- l'indirizzo email dell'Amministratore Delegato o la pec della Società (per le segnalazioni che dovessero avere ad oggetto l'attività dell'Organismo di Vigilanza).

Alcuni dei canali di segnalazione sopra indicati sono strutturati in modo da poter effettuare delle segnalazioni anonime, fornire dei feedback e garantire la tutela del segnalante così come del segnalato.

In ogni caso, qualora un Destinatario non adempia agli obblighi informativi di cui al presente paragrafo 4.4, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati e che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello. Sarà punita con idonea sanzione l'effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave ovvero la violazione delle misure previste a tutela del segnalante.

#### 5.4.2. Informativa immediata

Oltre alle notizie di cui al paragrafo precedente - che riguardano fatti o eventi di carattere eccezionale - dovranno altresì essere immediatamente comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni rilevanti concernenti le singole attività ricorrenti disciplinate all'interno di ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

#### 5.4.3. Informativa periodica

I responsabili di ciascuna funzione aziendale informano periodicamente l'Organismo di Vigilanza secondo i flussi informativi e la periodicità specificamente disciplinati all'interno di ciascuna Parte Speciale del presente Modello.

#### 5.5. Obblighi di riservatezza e tutela del segnalante

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a operazioni strategiche della Società o del Gruppo o a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'OdV si astengono altresì dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli di cui ai precedenti paragrafi e comunque per scopi non conformi alle funzioni di vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

L'inosservanza di tali obblighi costituisce giusta causa di revoca della carica.

In ogni caso Confezioni Mario De Cecco Spa adotta tutte le misure necessarie per garantire che sia assicurato il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In particolare, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale eventualmente indicata dal medesimo.

Inoltre, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Da ultimo, si precisa che, nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 c.p. e all'articolo 2105 c.c. (fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata). Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

#### 4.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione raccolta e ogni report ricevuto o preparato dall'Organismo di Vigilanza è conservata per 10 anni in un apposito archivio tenuto dall'OdV in formato cartaceo e/o elettronico.

## 5.6. Whistleblowing

In merito ai flussi verso l'Odv, l'approvazione definitiva della legge n. 179 del 30 novembre 2017 («Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato»), ha segnato una svolta non indifferente per una diffusione più pervasiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni con riguardo al settore privato.

La novellata normativa prevede difatti rilevanti modifiche al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni ed introduce specifiche disposizioni che disciplinano eventuali violazioni dei Modelli di Organizzazione e da questo previsti, estendendo di fatto l'ambito di applicazione soggettiva dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni.

Un'adeguata protezione del soggetto segnalante è speculare all'efficacia del sistema di whistleblowing.

Sul punto, il DDL ha previsto due importanti tutele per il segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Importante altresì è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti,

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Il presente modello, quindi, alla luce di quanto suesposto, prevede la istituzione tra l'altro:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni
  contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per
  legge.

# 5.7 - Ineleggibilita' e decadenza

Oltre a garantire il rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza e continuità d'azione propri dell'OdV, i candidati a ricoprire tale funzione devono garantire:

- a. la presenza di requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità;
- b. l'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, collegate che ne compromettano l'indipendenza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ovvero condanna per reati che influiscono sull'onorabilità del componente;
- la reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- la reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- l'essere interdetti, inabilitati e falliti;
- avere rapporti di parentela, coniugio o affinità con amministratori, sindaci, fino al secondo grado incluso.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne immediata notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

In caso di cessazione, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo membro dell'OdV, al fine di non alterare la struttura identificata.

I membri nominati dell'OdV si impegnano, inoltre, a comunicare espressamente e tempestivamente eventuali variazioni rispetto al sorgere di una delle predette cause. In tal caso, il componente dell'OdV già nominato decade dalla carica.

#### 5.8 - Revoca, rinuncia e altri casi di cessazione carica

La revoca dei membri dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato, con effetto immediato, solo in caso di giusta causa mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Per "giusta causa" di revoca si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del componente dell'OdV, per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente dell'OdV inidoneo a svolgere le proprie funzioni per un periodo superiore a tre mesi.

Nei casi sopra descritti, in cui sia stata emessa una sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del membro dell'OdV.

In tal caso, il Consiglio di Amministrazione potrà nominare in via provvisoria un sostituto, fino all'interruzione della sospensione del membro permanente.

Oltre che per revoca, i membri dell'OdV cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità e morte.

Ciascun componente dell'OdV potrà recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso che avrà effetto 3 (tre) mesi dopo la ricezione, da parte della Società, della relativa comunicazione scritta.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione procede senza indugio alla nomina di un nuovo componente dell'OdV in sostituzione di quello/i decaduto/i. Tale nuovo componente dura in carica sino alla scadenza naturale dell'OdV.

#### 5.9 - Compiti dell'odv

L'OdV, avvalendosi di autonomi poteri di iniziativa e controllo svolge i compiti allo stesso attribuiti dall'art. 6 D.Lgs. 231/01 di:

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello.

Alla luce di tale previsione normativa, l'OdV della Confezioni De Cecco, responsabile di verificare e vigilare sul funzionamento ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento, è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili.

## In particolare, è compito dell'OdV:

- a. <u>informare</u> il Consiglio di Amministrazione circa l'applicazione del Modello 231 e, più in generale, circa i presidi di prevenzione dei reati secondo frequenze e priorità da commisurare anche alla rischiosità delle attività e/o nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- verificare l'efficacia del Modello in relazione alla struttura della Società ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto, proponendo - laddove ritenuto necessario - eventuali aggiornamenti del Modello 231;
- c. <u>stabilire</u> ed <u>attivare</u> le procedure di controllo, tenendo presente che la responsabilità primaria sul controllo delle attività resta comunque demandata al *management* ed è parte integrante del processo aziendale;
- d. <u>monitorare</u> e <u>valutare</u> la validità nel tempo del Modello e delle regole procedurali interne promuovendo, anche previa consultazione delle Funzioni della Società interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- e. <u>verificare</u> periodicamente la mappa delle "aree a rischio reato" e l'adeguatezza dei punti di controllo;
- f. <u>effettuare</u>, sulla base del proprio programma annuale delle attività di vigilanza e anche con il supporto delle altre Funzioni aziendali, ovvero attraverso verifiche non programmate e a sorpresa, controlli sulle "aree a rischio reato" per accertare se l'attività venga svolta conformemente al Modello adottato;
- g. verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte, mediante un'attività di *follow-up*;
- h. <u>effettuare</u>, anche tramite apposita programmazione degli interventi, una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- i. <u>verificare</u> periodicamente con il supporto delle altre Funzioni competenti il sistema dei poteri in vigore, al fine di accertarne la coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- j. <u>valutare</u> l'adeguatezza dei flussi informativi ricevuti al fine di essere periodicamente aggiornato, dalle Funzioni interessate, in merito alle attività valutate a rischio di reato;
- k. <u>vigilare</u> sull'effettiva applicazione del Modello e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- l. <u>attuare</u>, in conformità al Modello, un idoneo flusso informativo verso gli Organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- m. <u>comunicare</u> tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali infrazioni alle disposizioni normative e procedurali che possono dare luogo a reati di cui al Decreto;
- n. <u>promuovere</u>, di concerto con Funzione Personale e le altre Funzioni aziendali idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello 231 e specifici programmi di informazione/formazione e comunicazione interna;
- o. <u>comunicare</u> eventuali violazioni del Modello agli Organi competenti in base al Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- p. <u>predisporre</u> il proprio regolamento al fine di disciplinare il funzionamento dell'OdV e aggiornarlo nel tempo (v. <u>Allegato D</u>);
- q. <u>monitorare</u> che le Funzioni coinvolte nelle "aree a rischio reato" conoscano i compiti e le mansioni connesse al presidio dell'area ai fini della prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree di rischio.

A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio, e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini della prevenzione dei reati previsti dal Decreto (v. Regolamento flussi informativi – *Allegato E*).

L'OdV, inoltre, deve coordinarsi con le Funzioni competenti presenti in Società per i diversi profili specialistici e, in particolare, con:

- le risorse umane in ordine alla formazione ed ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Modello:
- l'amministrazione per le attività connesse alla redazione del bilancio.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito del più ampio modello delle interconnessioni tra le strutture di controllo adottate dalla Società, si relaziona con le Funzioni aziendali di controllo (es. CRO) e con il Collegio Sindacale per le tematiche di interesse comune, al fine di garantire le opportune sinergie nell'ambito degli obiettivi rispettivamente attribuiti, nonché, ove eventualmente ritenuto necessario, con la Società di Revisione.

Infine, all'OdV devono essere segnalate, da parte del *management*, eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato (V. Regolamento flussi informativi – *Allegato E*).

#### 5.10 - Poteri dell'odv

L'OdV, nel perseguimento della finalità di vigilanza sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è titolare dei seguenti poteri di iniziativa e controllo, che esercita nel rispetto delle norme di legge, nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate.

Per lo svolgimento dei compiti sopra elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti poteri:

- a. accedere ad ogni documento e/o informazione della Società rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni, senza necessità di previo consenso e/o autorizzazione;
- b. ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle attività a rischio;
- c. chiedere informazioni e/o esibizione di documenti, pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda. Per ragioni di riservatezza sull'attività svolta, l'Organismo non è tenuto a motivare la richiesta. In caso di rifiuto o di grave ostacolo all'esercizio dell'attività di vigilanza, l'Organismo procede secondo quanto previsto nel Modello 231. Di ogni accesso alla documentazione dell'Azienda è conservata traccia nei verbali;
- d. procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta/alla richiesta di informazioni ai dipendenti, Amministratori e membri del Collegio Sindacale;
- e. avvalersi, dopo averne informato il Consiglio di Amministrazione, di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento della propria attività e per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- f. disporre delle risorse finanziarie messe a disposizione dell'OdV per lo svolgimento delle attività di competenza;

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

- g. effettuare verifiche e ispezioni, anche senza preavviso;
- h. richiedere informazioni a consulenti esterni, agenti, partner, fornitori di servizi, nonché revisori, nell'ambito delle attività svolte per conto della Società;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla società ed in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nei singoli contratti;
- j. sottoporre al Consiglio di Amministrazione le proposte di adozione di procedure sanzionatorie.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso nell'esercizio delle loro funzioni, con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello 231 e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il GDPR (Regolamento Europeo sulla Privacy 2016/679 relativo alla *Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati*).

Infine, l'Organismo di Vigilanza non ha l'autorità o la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali, ma di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D.Lgs. 231/01. Si rinvia al Regolamento di Funzionamento per ogni dettaglio (v. *Allegato D*).

## 5.11 - Attivita' di formazione

L'Organismo, in collaborazione con le funzioni competenti, definisce il programma dei corsi di formazione relativamente al Modello, curando che questo sia pertinente ai ruoli ed alle responsabilità dei fruitori della formazione.

Il programma delle attività di formazione è presentato all'Organo Amministrativo della Società e al Collegio Sindacale. Nel programma, l'OdV deve definire:

- a. le motivazioni;
- b. gli obiettivi;
- c. la tempistica;
- d. i destinatari degli interventi prevedendo azioni formative nei confronti:
- ✓ dei componenti l'OdV;
- ✓ dei componenti l'Organo Amministrativo e di controllo;
- ✓ dei dipendenti, distinguendo tra quelli destinatari di formazione generale e quelli destinatari di formazione specifica, in relazione al ruolo ricoperto ed alle attività svolte;
- ✓ dei neo-assunti;
- ✓ dei soggetti esterni comunque interessati ai fini del Decreto.

L'Organismo può svolgere ulteriori interventi formativi rispetto a quelli programmati qualora ciò sia opportuno/necessario.

### 5.12 - Flussi informativi verso odv

L'OdV è il destinatario di qualsiasi informazione o documentazione, proveniente anche da terzi, attinente all'attuazione del Modello.



In particolare, il personale dipendente, compresi i Dirigenti, i Sindaci e gli Amministratori e gli altri Destinatari indicati nel Modello stesso hanno l'obbligo nei termini e con le modalità meglio indicate nello specifico **Regolamento Flussi Informativi** (v. <u>Allegato E</u>), di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte quelle informazioni e comunicazioni che gli consentano di migliorare le proprie attività di pianificazione e controllo dirette a prevenire la commissione, anche potenziale, di reati o deviazioni comportamentali rispetto ai principi ed alle prescrizioni fissati nel Modello e nel Codice Etico.

Nel **Regolamento** suddetto sono specificate le modalità e le cadenze temporali delle informazioni o della documentazione da recapitare all'OdV secondo adeguati canali informativi definiti dall'Organismo.

## 5.13 - Flussi informativi dell'odv verso organi societari

L'OdV informa sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, con continuità, l'Organo Amministrativo della Società e, con apposita relazione annuale, il Collegio Sindacale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'OdV informa circa:

- l'attuazione del Modello, con continuità l'Organo Amministrativo della Società e, annualmente, il Collegio Sindacale;
- l'aggiornamento del Modello: senza indugio propone gli aggiornamenti ritenuti necessari od opportuni all'Organo Amministrativo della Società, in base alle rispettive competenze e all'urgenza e rilevanza degli interventi richiesti;
- le violazioni del Modello: con continuità l'Organo Amministrativo della Società, tempestivamente il Collegio Sindacale in caso di ogni violazione del Modello in forza di una condotta idonea ad integrare un reato di cui al Decreto.

L'OdV può essere interpellato in qualsiasi momento dall'Organo Amministrativo della Società e dal Collegio Sindacale; lo stesso OdV può presentare all'Organo Amministrativo della Società o al Collegio Sindacale richiesta di propria audizione, specificando gli argomenti da trattare e le motivazioni della richiesta.

Per i termini, le modalità, le cadenze temporali delle specifiche comunicazioni e della documentazione da inoltrare agli Organi Societari si rimanda al più dettagliato **Regolamento Flussi Informativi** (v. *Allegato E*).



#### **CAPITOLO 6**

#### DESTINATARI, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MOG

#### 6.1 - Destinatari del modello

Sono Destinatari del presente Modello e pertanto tenuti alla conoscenza e osservanza dei contenuti dello stesso, ivi compresi i principi di comportamento e di controllo definiti nella Parte Speciale (per quanto agli stessi applicabili):

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- i componenti del Collegio Sindacale;
- i dipendenti ed i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (ovvero i Destinatari interni);
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori, appaltatori, *partner* commerciali e finanziari e terze parti in genere ovvero i Destinatari terzi).

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Confezioni De Cecco S.p.A. disapprova e sanziona qualsiasi comportamento difforme, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa persegua, anche in parte, l'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

## 6.2 - Formazione e informazione per destinatari interni

La Confezioni De Cecco S.p.A., consapevole dell'importanza degli aspetti formativi e informativi, opera al fine di garantire la conoscenza da parte del personale sia del contenuto del Decreto e degli obblighi derivanti dal medesimo, sia del Modello.

Ai fini dell'attuazione del Modello, la formazione, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione nei confronti del personale sono gestite dall'Ufficio del Personale, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (che ha altresì il compito di verificarne l'adeguatezza).

Tali attività di formazione, sensibilizzazione e di informazione riguardano tutto il personale, compresi i Soggetti Apicali.

Tali attività sono previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona ovvero di modifiche del Modello o delle ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il personale in forza circa l'adozione del Modello;
- la comunicazione a tutto il personale in forza in caso di aggiornamento del Modello;
- l'inserimento del Modello, del Codice Etico e dell'ulteriore documentazione che ne costituisce le componenti nell'*intranet* aziendale;



- la messa a disposizione dei suddetti documenti ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda;
- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nella pagina internet della Società;
- una specifica e continua attività di formazione da organizzarsi in corsi d'aula o da erogarsi
  attraverso strumenti e servizi di "e-learning" (con soluzioni che garantiscano il riscontro
  dell'avvenuta formazione).

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.

## La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La Funzione Personale monitora che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

La tracciabilità della partecipazione all'attività di formazione è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza nell'apposito modulo e, per quanto concerne le eventuali attività in modalità "e-learning", attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte.

## 6.3 - Informazione destinatari terzi

La società Confezioni De Cecco S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i *partner* commerciali e finanziari, i consulenti, i fornitori e le terze parti in genere della Società.

Questa provvede ad inserire nei contratti con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi stabiliti nei citati documenti, la possibile risoluzione del vincolo negoziale, oltre alla richiesta di risarcimento di qualsiasi danno derivante alla Società.



#### **CAPITOLO 7**

#### IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

#### 7.1. Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, primo comma, lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

Il presupposto ulteriore per l'effettività del Modello è che ogni ipotesi di violazione sia portata all'attenzione dell'OdV e riceva un adeguato seguito.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde quindi del tutto dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare. Il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale, ma anzi deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale ed amministrativo. Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale, essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo del servizio Dipendente e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

L'applicazione delle misure sanzionatorie non pregiudica né modifica ulteriori, eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (penale, amministrativa, tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

Ogni violazione o elusione del Modello o delle procedure di attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti disciplinari che restano di esclusiva competenza del titolare del potere disciplinare.

Tutti i Destinatari del Modello hanno il dovere di effettuare le segnalazioni di cui al paragrafo precedente.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato dell'applicazione di una sanzione, per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza del Modello e delle procedure prima richiamate.

Il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi.

L'esistenza all'interno dell'organizzazione di un sistema di sanzioni applicabili nel caso di accertata violazione delle regole e delle indicazioni contenute nel Codice Etico e nel presente Modello Organizzativo, commisurate alla gravità della violazione stessa, ha le seguenti finalità:

- a. prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- b. garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico e del Modello organizzativo stesso;
- c. rendere efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo.

Infatti, un sistema disciplinare volto a sanzionare comportamenti già di per sé costituenti reato finirebbe per duplicare inutilmente le sanzioni poste dall'ordinamento statale (pena per la persona fisica e sanzione ex Decreto 231 per l'organizzazione).

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Invece, è essenziale prevedere un apparato disciplinare se questo opera come presidio interno all'Azienda che si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni "esterne" da parte dello Stato.

La definizione di un sistema disciplinare e delle modalità di irrogazione di sanzioni nei confronti dei destinatari costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, c. 2, lett. e) e dell'art. 7, c. 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello Organizzativo medesimo, ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle procedure indicati nel presente Modello Organizzativo, comprensivo di tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante, di tutti i protocolli e procedure esistenti della Confezioni De Cecco, nonché del Codice Etico che vengono considerate disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c. e sono volte a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito di ciascuna area aziendale e delle aree a rischio reato.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico sono infatti assunte dall'Azienda in piena autonomia.

Inoltre, data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (art. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Pertanto, l'applicazione delle sanzioni potrà avere luogo anche se il destinatario abbia posto in essere esclusivamente una violazione dei principi sanciti dal Modello o dal Codice Etico e il suo comportamento non integri gli estremi del reato ovvero non determini responsabilità diretta della Confezioni De Cecco.

Sono, altresì, soggetti al sistema sanzionatorio tutti i soggetti che entrano nelle procedure previste dal Modello a prescindere dalla loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e anche ove si trovino al di fuori di essa.

Infatti, il Sistema sanzionatorio ha, anche, la funzione di comminare le violazioni del Modello commesse da soggetti che pur non intrattenendo con Confezioni De Cecco un rapporto di lavoro di natura subordinata quali ad esempio i collaboratori a progetto, i consulenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, i procuratori e tutti coloro che agiscono per nome e per conto della Società, i soggetti cui sono assegnati o che comunque svolgono funzioni e compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, i medici competenti e, qualora esterni all'azienda, i responsabili e gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione) i contraenti e partner.

Saranno in ogni caso rispettate le previsioni normative che regolano ciascuna tipologia di rapporto con la Società, nonché i CCNL applicabili.

#### 7.2 - Tipologia di violazioni/inosservanze/illeciti

Il Sistema Disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate, nonché delle giustificazioni addotte.

Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione, nonché a quello del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare.

Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto e volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori e dirigenti) che di preposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile e dal codice civile.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ed aziendale applicabile.

È possibile individuare, a fini esemplificativi e non esaustivi, le seguenti principali tipologie di illeciti:

- a) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni finalizzate alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- b) comportamenti che sebbene non configurino uno dei reati, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- c) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni connesse, in qualsiasi modo, alle "aree a rischio reato" o alle attività "sensibili" indicate nella Parte Speciale del Modello;
- d) mancata attività di documentazione, conservazione e controllo delle attività aziendali, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- e) omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, ovvero negligenza o imperizia del vertice aziendale nell'individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e/o commissione di reati presupposto;
- f) mancata ingiustificata partecipazione all'attività di formazione relativa al contenuto del Modello e, più in generale, del Decreto da parte dei Destinatari interni;
- g) violazioni e/o elusioni dei processi/presidi/prassi esistenti, posti in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle regole procedurali interne, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- h) comportamento non collaborativo nei confronti dell'OdV, consistente, a fini esemplificativi e non esaustivi, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'OdV al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'OdV;
- i) violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV;
- j) qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs 231/2001, o di una violazione del Modello, per ragioni direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione stessa; in tale ipotesi, verrà applicata la sanzione della multa o della sospensione disciplinare, a seconda della gravità della condotta, ovvero la sanzione del licenziamento per giusta causa, qualora l'atto di ritorsione consista nel licenziamento del soggetto segnalante; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel successivo paragrafo 6.10 a seconda della gravità;
- k) violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante; in tale ipotesi, verrà applicata di norma la sanzione della sospensione disciplinare, salvo che la violazione degli obblighi di riservatezza abbia causato pregiudizi gravi al segnalante, nel qual caso si applicherà la sanzione del licenziamento; qualora la condotta sia posta in essere da un amministratore, verrà applicata una delle sanzioni previste nel successivo paragrafo 6.10 a seconda della gravità;
- l) ai sensi dell'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del Decreto, l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui all'articolo 6, comma 2-bis (c.d. Whistleblowing), del Decreto può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione - dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;

m) segnalazioni che si rivelano infondate, effettuate con dolo o colpa grave. In tale ipotesi, verranno applicate le sanzioni disciplinari previste nei successivi paragrafi e determinate a seconda della gravità della condotta.

## 7.3 - Criteri di applicazione

Come precedentemente affermato, le sanzioni disciplinari saranno applicate a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale, dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300, dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

Posto che con il presente sistema disciplinare, come anticipato, si è inteso sanzionare la violazione dei protocolli e delle procedure interne riferibili alle attività aziendali nel cui ambito può annidarsi il rischio di commissione di illeciti penali previsti da D.lgs 231/2001, nonché la violazione dei principi etici condivisi dalla Società ed enucleati nel relativo Codice Etico, per una più adeguata personalizzazione della sanzione, si è proceduto nei seguenti termini.

Poiché ciascuna violazione si materializza secondo aspetti peculiari e spesso irripetibili, si è ritenuto opportuno individuare alla stregua della previsione di cui all'articolo 133 c.p., taluni parametri che possono oggettivamente guidare l'applicazione della sanzione disciplinare in caso di violazione che si realizzi nei termini suesposti.

Talché, sono stati formulati parametri di natura oggettiva che non consentono valutazioni discrezionali e che tengono soprattutto conto delle specifiche modalità realizzative della violazione e di eventuali precedenti disciplinari dell'interessato.

Quanto agli aspetti connessi alla intenzionalità della violazione ovvero al grado della colpa, anche in tali casi questi dovranno essere desunti da circostanze del caso concreto di cui inevitabilmente dovrà darsi atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione.

Le violazioni sono suddivise in:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre le Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico, nelle Procedure e degli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.Lgs n. 231/01 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Inoltre, il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto del principio di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

Saranno quindi applicate in relazione:

all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);

alla rilevanza degli obblighi violati;

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;

al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;

eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza/illecito;

alle conseguenze reali, potenziali ovvero prevedibili in capo alla Società;

alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;

la recidiva, consistente nella ripetuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazioni del Modello nonché nella reiterazione di comportamenti disciplinarmente rilevanti, valutati sia nella loro episodicità che complessivamente (ancorché non sanzionati);

alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui sia stato commesso il fatto;

comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;

eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;

eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo, anche ad esito di una segnalazione, una possibile violazione del Modello, provvede a darne comunicazione alle figure competenti (Consiglio di Amministrazione, Funzioni aziendali responsabili, Collegio Sindacale, ecc.) affinché possano avviare il procedimento disciplinare.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione (procedimento disciplinare) avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, dello Statuto dei lavoratori, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, della privacy, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

## 7.4 - Destinatari

Sono soggetti al sistema disciplinare:

- a. i dipendenti di Confezioni De Cecco;
- b. i Dirigenti;
- c. gli Amministratori;
- d. i Sindaci;
- e. i componenti dell'OdV;

f. i terzi con cui la Società instauri rapporti contrattuali di collaborazione, consulenza, fornitura di beni e servizi che abbiano anche attinenza con i processi a rischio reato presupposto.

## 7.5 - Esercizio del potere disciplinare

Com'è noto, il potere disciplinare è attribuito al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. in base al quale l'inosservanza da parte del lavorare degli obblighi derivanti dagli artt. 2104 c.c. (diligenza nella prestazione) e 2105 c.c. (obbligo di fedeltà) può generare l'applicazione di sanzioni disciplinari. Queste norme rappresentano il fondamento del potere disciplinare del datore di lavoro, ma il suo esercizio è oggi regolamentato dall'art. 7 legge 300/1970 e dai CCNL come meglio riportato nel successivo paragrafo dedicato all'iter sanzionatorio.

Le violazioni devono essere sanzionate in via disciplinare ancorché non ne consegua l'instaurazione di un giudizio penale o indipendentemente dall'esito di questo e anche nei casi in cui il comportamento non costituisca reato.

L'esercizio del potere disciplinare e la comminazione delle sanzioni dirette a punire i soggetti interni ed esterni della Società per il mancato rispetto di tutte le disposizioni contenute nel Modello 231, Codice Etico, in Protocolli e misure di prevenzione, spetta - in Confezioni De Cecco - ai soggetti e organi competenti in relazione alla tipologia di rapporto intercorrente tra la Società ed il trasgressore, anche in ragione delle deleghe e Procure speciali conferite.

#### 7.6 - Ruolo dell'odv

La vigilanza sull'osservanza di Protocolli e misure di prevenzione e su quanto previsto nel Modello 231 e dal Codice Etico è demandata all'OdV che, nell'esercizio delle proprie funzioni, è chiamato anche a rilevare eventuali violazioni.

All'OdV dovranno essere indirizzate le segnalazioni sulle infrazioni rilevate. Una volta rilevate le infrazioni direttamente o ricevute le segnalazioni, l'OdV eseguirà un'istruttoria sul fondamento, sulle cause, sulle eventuali possibilità di risoluzione degli effetti negativi dell'infrazione e su tutto ciò che possa essere utile per prevenire il rischio reato presupposto.

L'OdV prenderà in esame anche le segnalazioni anonime ed anche su di esse svolgerà l'opportuna istruttoria per verificarne il fondamento o meno.

All'esito dei propri accertamenti, nel caso il fatto sia ritenuto non infondato e l'azione disciplinare sostenibile, l'OdV trasmetterà la documentazione al Consiglio di Amministrazione, affinché provveda ad attivare l'organo o soggetto competente all'irrogazione della sanzione nello specifico caso. Di quanto sopra, l'OdV dovrà dare evidenza anche nei Report che invierà in base al Regolamento Flussi.

In ogni caso, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello di Gestione senza preventiva informazione dell'Organismo di Vigilanza.

## 7.7 - Sanzioni nei confronti dei non dirigenti (quadri, impiegati, operai)

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e del Codice Etico, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL' applicato dalla Società costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla Funzione aziendale competente l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo 6.3 e del comportamento tenuto prima (ad es., eventuali precedenti violazioni

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti ~ Decorrenza: 5 febbraio 2021 ~ scadenza: 30 giugno 2024.



commesse) e dopo il fatto (ad es., comunicazione all'OdV dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, commi 2 e 3, legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché dal CCNL applicato - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio<sup>2</sup>:

- a. richiamo verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a 3 ore di retribuzione, calcolata sul minimo tabellare, da devolversi alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla cassa mutua malattia;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- e. licenziamento disciplinare con diritto al preavviso ai sensi del citato CCNL e licenziamento per giusta causa senza preavviso.

## <sup>2</sup> CCNL ~ TITOLO VII (Rapporti in azienda) ~ Art. 8 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

l licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

Qualsiasi tipo di violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello autorizza comunque l'OdV a richiedere alla funzione aziendale competente di Confezioni De Cecco S.p.A. l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare ai fini della eventuale irrogazione di una delle sanzioni sopra elencate.

Il procedimento disciplinare può essere attivato anche in caso di diretta acquisizione della notizia della violazione da parte della funzione aziendale competente di Confezioni De Cecco S.p.A., nel qual caso l'OdV dovrà essere immediatamente informato.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la Funzione aziendale competente terrà sempre informato l'OdV.

## II - In particolare:

con riferimento alle violazioni del Modello realizzate dal lavoratore si prevede che:

- a. incorre nei provvedimenti di <u>richiamo verbale o ammonizione scritta</u> secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le Procedure previste dal Modello o adotti, nell'espletamento delle Attività Sensibili, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- b. incorre nel provvedimento della <u>multa</u> il lavoratore che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle infrazioni che prevedano il richiamo verbale o l'ammonizione scritta, di cui al punto precedente, oltre due volte nell'arco di due anni, ovvero che violi più volte le Procedure previste dal Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività nelle Attività Sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- c. incorre nel provvedimento di <u>sospensione dal servizio e dalla retribuzione</u> fino a un massimo di 3 giorni il dipendente che:
  - nel violare le Procedure previste dal Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle
    Attività Sensibili un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno
    alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo, purché tali condotte non siano
    comunque dirette in modo univoco alla commissione di un reato o non determinino
    l'applicazione di misure previste dal Decreto;
  - adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la multa di cui al punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni;
- d. incorre nel provvedimento di licenziamento disciplinare con diritto al preavviso ai sensi del CCNL applicato, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione di cui al punto che precede, oltre due volte nell'arco di due anni, dopo formale diffida per iscritto;
- e. incorre nel licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

III - In ogni caso, con riferimento al rischio di commissione dei reati in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dall'art. 25-septies del Decreto, in ossequio anche a

## CONFEZIONI MARIO DE CECCO SPA

quanto stabilito dalla Circolare del Ministero del Lavoro del 11 Luglio 2011 n. 15816 avente ad oggetto "Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/2008", si indicano di seguito le possibili violazioni, graduate in ordine crescente di gravità:

- a. incorre nel provvedimento della ammonizione scritta il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nelle successive lettere b., c., d.;
- b. incorre nel provvedimento della multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione comporti il determinarsi di una situazione di eventuale pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore della violazione (con riferimento a un comportamento di recidiva che abbia già causato l'irrogazione di ammonizioni scritte), oppure una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore della violazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nei successivi punti c. e d.;
- c. incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione all'integrità fisica di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione, e sempre che non sia integrata una delle ipotesi previste nel successivo punto d.;
- d. incorre nel provvedimento del licenziamento disciplinare con diritto al preavviso, il dipendente che adotti un comportamento recidivo in una qualunque delle mancanze che prevedano la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di 3 giorni, così come specificato nel punto c. che precede, come pure, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione qualificabile come "grave" ex art. 583, comma 1 cod. pen.;
- e. incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa senza preavviso, il dipendente che non rispetta il Modello, nel caso in cui la violazione cagioni una lesione, qualificabile come "gravissima" ex art. 583, comma 2 cod. pen. all'integrità fisica ovvero la morte di uno o più soggetti, compreso l'autore dell'infrazione.

Ove non si riscontri un divieto espresso nel CCNL di riferimento, nel caso in cui l'infrazione contestata sia grave, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa con effetto immediato, fino al momento della comminazione della sanzione o della comunicazione della decisione di non procedere all'adozione di alcuna sanzione.

Tutti i suddetti provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dall'Organo Amministrativo, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale dell'Azienda, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.