

MOLINARI

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

Parte Generale

STRUTTURA:

Ragione Sociale: Molinari Italia S.p.A.
P. Iva/Cod. Fiscale: 03710791009
Sede legale: Viale delle Milizie n. 12, 00192 Roma

REVISIONE

Emissione: 04 giugno 2024

STORIA DELLE MODIFICHE:

Versione:	Data:	Modifiche effettuate:
1.0	23/01/2024	Prima approvazione
2.0	04/06/2024	Effettuata modifica alla Sez. 6

APPROVAZIONE:

Il presente documento, alla sua ultima revisione indicata nella tabella, è stato approvato e quindi adottato dal Consiglio di amministrazione (CdA) in apposita riunione in data 04/06/2024 di cui è stato redatto verbale.

Indice

Definizioni.....	4
Parte Generale.....	6
1. La normativa di riferimento.....	7
1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.....	7
1.2. I criteri di imputazione della responsabilità.....	7
1.3. L'efficacia esimente del Modello.....	8
1.4. I reati presupposto.....	9
1.5. Le sanzioni.....	10
1.6. I reati commessi all'estero.....	12
1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito.....	12
2. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di MOLINARI ITALIA.....	13
2.1. La struttura organizzativa di MOLINARI ITALIA.....	13
2.2. Funzione e scopo del Modello.....	13
2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello.....	14
2.4. La struttura del Modello.....	15
2.5. Natura, fonti e principi del Modello.....	15
2.6. Adozione e aggiornamento del Modello.....	17
2.7. Destinatari del Modello.....	18
2.7.1. Rapporti con i Partner.....	18
2.7.2. Rapporti con Consulenti e Fornitori.....	18
3. I reati presupposto rilevanti di MOLINARI ITALIA.....	19
3.1. Identificazione dei possibili reati ex D.lgs. 231/2001.....	19
3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per MOLINARI ITALIA.....	20
4. L'Organismo di Vigilanza di MOLINARI ITALIA.....	22
4.1. Requisiti e composizione.....	22
4.2. Funzioni e poteri.....	25
4.3. Le attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali.....	26
4.4. Le attività di <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali.....	27
4.5. Le attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali.....	27
4.5.1. Contenuto e riservatezza delle segnalazioni.....	28
4.5.2. Rapporti con Consulenti e Fornitori.....	28
4.5.3. Tutela del soggetto segnalante e del soggetto segnalato.....	28
4.5.4. Rapporti con Consulenti e Fornitori.....	29
4.6. Conservazione delle informazioni.....	29
5. Formazione e diffusione del Modello.....	29
5.1. Formazione e informazione ai Dipendenti.....	29
5.1.1. La comunicazione iniziale.....	29
5.1.2. La formazione.....	29
5.1.3. Le comunicazioni successive.....	30

5.2. Informazioni ai <i>Partner</i> , Consulenti e Fornitori.....	30
6. Sistema sanzionatorio.....	30
6.1. Principi generali	30
6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti.....	31
6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente.....	31
6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente.....	32
6.2.3. Disposizioni comuni	32
6.3. Misure nei confronti degli amministratori	33
6.4. Misure nei confronti dei sindaci.....	34
7. Introduzione alla Parte Speciale	34
7.1. Principi generali	34
7.2. La documentazione interna di MOLINARI ITALIA.....	34
7.3. Il sistema di deleghe e procure di MOLINARI ITALIA.....	35

DEFINIZIONI

Attività Sensibili: le attività di MOLINARI ITALIA nel cui ambito sussiste il potenziale rischio di commissione dei Reati;

Codice Etico: documento contenente i principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi anche con riferimento alle attività di cui al Modello adottato dalla Società;

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di MOLINARI ITALIA e i suoi membri;

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di MOLINARI ITALIA e i suoi membri;

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di MOLINARI ITALIA in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;

D.lgs. 231/2001 o Decreto 231 o Decreto: il decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica dipendente da reato;

D.lgs. 81/2008 o Decreto Sicurezza: il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

D.lgs. 24/2023 o Decreto Whistleblowing: il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Datore di Lavoro: il soggetto titolare del rapporto di lavoro o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa;

Destinatari: i Dipendenti, i membri degli Organi Sociali di MOLINARI ITALIA, nonché tutti i soggetti di volta in volta individuati dai singoli capitoli di Parte Speciale del Modello con cui MOLINARI ITALIA entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con MOLINARI ITALIA, ivi compresi i Dirigenti;

Dirigenti: i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attuano le direttive del Consiglio di Amministrazione di MOLINARI ITALIA organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

Documento di Valutazione dei Rischi o DVR: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza durante il lavoro ed i criteri per la suddetta valutazione, l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale conseguente a tale valutazione, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo RSPP, del RLS e del Medico Competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento;

MOLINARI ITALIA o Società: MOLINARI ITALIA S.p.A., con sede legale in Roma, Viale delle Milizie, n. 12;

Fornitori: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, che forniscono beni e/o servizi a MOLINARI ITALIA;

Lavoratori: i soggetti che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della Società;

Linee Guida: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 definite da Confindustria e da ultimo aggiornate nel giugno 2021;

Medico Competente: medico in possesso dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del D.lgs. 81/2008 che collabora, secondo quanto previsto dall'art. 29 co. 1 del richiamato decreto, con il Datore di Lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria;

Modello o Modello 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001;

Organi sociali: l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di MOLINARI ITALIA e i loro singoli membri;

Organismo di Vigilanza o Organismo: l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento;

P.A. o Pubblica Amministrazione: tutte le amministrazioni dello Stato (ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo), le regioni, le province, i comuni, le comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, i ministeri, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, esercitano pubblici poteri e/o pubblici servizi disciplinati da norme di diritto pubblico;

Partner: le controparti contrattuali di MOLINARI ITALIA, con cui la Società addivenga a una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (p.e., associazione temporanea d'impresa, *joint venture*, consorzio, collaborazione in genere, fornitura, appalto, ecc.);

Reato/i o Reato/i Presupposto: le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001;

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o RSPP: il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal Datore di Lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione;

Sistema Disciplinare: il sistema disciplinare aziendale, adottato dalla Società al fine di sanzionare la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e, in generale, dei principi etici e di comportamento contenuti nel Codice Etico;

Soggetti Apicali o Esponenti: 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 dello stesso;

Soggetti Subordinati: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale;

Stakeholder: tutti coloro che, direttamente o indirettamente, entrano in relazione con MOLINARI ITALIA, come gli azionisti, i clienti, i Dipendenti ed i Partner, ma anche le autorità cui la Società fa riferimento nel suo operare. Più in generale, si considerano stakeholder di una società tutti i soggetti che sono a vario titolo interessati all'esistenza e all'operatività della Società ed i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività.

PARTE GENERALE

1. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1.1. Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto delinea i principi e i criteri di attribuzione della responsabilità a carico degli enti per una serie di Reati Presupposto, a condizione che siano commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti da persone che agiscono per loro conto.

La responsabilità dell'ente, che si aggiunge – in via diretta e autonoma – a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il Reato, sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione dell'illecito da parte della persona fisica (c.d. **colpa di organizzazione**), se, cioè, non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie Attività Sensibili.

In quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione – e non incorrere, quindi, nella responsabilità delineata dal D.lgs. 231/2001 – è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un reato presupposto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirne la realizzazione.

1.2. I criteri di imputazione della responsabilità

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto, può sorgere una responsabilità dell'ente per i Reati commessi nel suo interesse o vantaggio:

- da Soggetti Apicali, vale a dire, tipicamente, il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione;
- da Soggetti Subordinati, ossia i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale, vale a dire tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente, ivi inclusi i Soggetti Periferici.

I concetti di interesse e vantaggio, contemplati nell'art. 5 del Decreto quali criteri - tra loro alternativi - di imputazione oggettiva dell'illecito all'ente, hanno significati diversi. L'**interesse** esprime la direzione finalistica della condotta della persona fisica ad arrecare un beneficio all'ente, da verificare secondo una prospettiva ex ante ("a monte" dell'evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell'idoneità della condotta a produrre il beneficio per l'ente; non è, invece, richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito. Il **vantaggio** è il risultato materiale del reato, verificabile ex post: assume quindi connotati oggettivi e rileva anche se conseguito dall'ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse. I due requisiti dell'interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra solo uno per innescare la responsabilità dell'ente.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 disciplinano invece i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del reato all'interno dell'organizzazione.

Se si tratta dei Soggetti Apicali, la responsabilità dell'ente è presunta, ma l'ente può andare esente da responsabilità se dimostra che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza de modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo sub b);

Se, viceversa, il Reato è stato commesso da Soggetti Subordinati il meccanismo muta: la pubblica accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui Soggetti Apicali.

In sintesi: se autore del Reato è un Soggetto Apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto; di contro, se autore del Reato è un Soggetto Subordinato, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

1.3. L'efficacia esimente del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di *deficit* organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto.

Il Decreto non indica, tuttavia, analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello: si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni vincoli essenziali di contenuto. In generale, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, deve: **(I)** individuare le Attività Sensibili nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati; **(II)** prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione alle Attività Sensibili; **(III)** individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati Presupposto; **(IV)** prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni del Modello; **(V)** introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all'efficace attuazione del Modello, il Decreto prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o, ancora, qualora emergano lacune da correggere.

Accanto a tali previsioni, la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*» aveva aggiunto nel corpo del Decreto una serie di ulteriori prescrizioni (nello specifico, art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater), volte a garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. **whistleblowing**).

Con il recente D.lgs. 24/2023 il legislatore italiano è nuovamente intervenuto sulla materia, introducendo una disciplina unitaria degli adempimenti in materia di *whistleblowing*, valida per un ampio novero di soggetti del settore pubblico e del settore privato, cui la Società si è conformata tempestivamente.

In particolare, con il Decreto Whistleblowing, il legislatore ha abrogato i commi 2-ter e 2-quater inseriti in precedenza nel testo dell'art. 6, D.lgs. 231/2001 e ha modificato il comma 2-bis prevedendo che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano dettagliare «[...] i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare [...]» (si v. *infra* § 4.5 della Parte Generale).

Inoltre, il D.lgs. 231/2001 ed il relativo Regolamento di attuazione emanato con Decreto Ministeriale del 26 giugno 2003, n. 201, prevedono che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di

codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministri competenti, può formulare entro trenta giorni osservazione sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati. Per tale ragione, nella predisposizione e nell'aggiornamento del presente Modello, MOLINARI ITALIA si è ispirata anche alle Linee Guida pubblicate e aggiornate da Confindustria, salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla struttura organizzativa della Società.

1.4. I reati presupposto

Ai sensi del D.lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa da reato degli enti può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei Reati Presupposto tassativamente indicati dalla legge.

In particolare, al momento dell'approvazione del presente Modello, i Reati Presupposto possono essere raggruppati nelle seguenti categorie:

- a) reati contro la PA o che offendono interessi pubblici;
- b) reati informatici e trattamento illecito di dati;
- c) reati in materia di criminalità organizzata;
- d) reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- e) reati contro l'industria e il commercio;
- f) reati societari;
- g) reati commessi con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- h) reati di mutilazione genitale femminile;
- i) reati contro la personalità individuale;
- j) reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato¹;
- k) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- l) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- m) reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante;
- n) reati in materia di violazione del diritto di autore;
- o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- p) reati ambientali;
- q) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- r) reati di razzismo e xenofobia;
- s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- t) reati tributari;
- u) reati di contrabbando;
- v) reati contro il patrimonio culturale;

¹ Si precisa che l'art. 187-quinquies del D. Lgs. n. 58 del 1998 prevede la responsabilità degli enti anche rispetto agli illeciti amministrativi di cui agli artt. 184-bis (Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate) e 187-ter (Manipolazione del mercato) commessi nel loro interesse o vantaggio.

- w) reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- x) reati transnazionali;
- y) reati della filiera degli oli vergini di oliva;
- z) reato di inosservanza delle sanzioni interdittive.

Come si vedrà, a seguito del *risk assessment* condotto dalla Società, non tutti i Reati sono stati considerati rilevanti e, per tale motivo, non sono inclusi tra quelli presi in considerazione nella Parte Speciale del Modello. Ad ogni modo, una precisa individuazione e descrizione di tutte le fattispecie criminose dalle quali potrebbe dipendere un addebito di responsabilità all'ente ai sensi del D.lgs. 231/2001 è contenuta nell'**Allegato I** del presente Modello, intitolato «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*».

1.5. Le sanzioni

Il Decreto prevede le seguenti tipologie di sanzioni nei confronti dell'ente: (i) sanzioni pecuniarie; (ii) sanzioni interdittive; (iii) confisca; (iv) pubblicazione della sentenza.

i. Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica abbia riparato le conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione segue un criterio bifasico: (a) determinazione del numero di quote nell'ambito della cornice edittale prevista per ciascun illecito. In generale, il numero di quote non può essere inferiore a 100 e superiore a 1.000; nella determinazione del numero delle quote, in particolare, il giudice tiene conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; e (b) attribuzione a ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00. Nel fissare l'importo della singola quota, il giudice valuta le condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno, dunque, oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

ii. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano ai soli illeciti che espressamente le contemplano purché (a) l'ente abbia tratto rilevante profitto dal reato; ovvero (b) vi sia stata reiterazione di illeciti. Tali sanzioni mirano a prevenire la reiterazione del reato e, quando applicate, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle misure interdittive è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi nei quali le misure possono assumere carattere definitivo.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge "Spazza-corrotti"), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata ex art. 319-bis c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal

lato attivo, per le quali è prevista la durata delle sanzioni interdittive «*non inferiore a quattro anni e non superiore a sette*» e «*non inferiore a due anni e non superiore a quattro*», a seconda che il reato sia commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato. Tuttavia, anche per queste fattispecie di reato, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria sopra richiamata «*se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*».

Tuttavia, ai sensi del Decreto, l'ente non incorre in sanzioni interdittive, anche qualora siano astrattamente applicabili, se: (i) l'autore del reato ha agito nel prevalente interesse proprio e l'ente ha tratto un vantaggio minimo dal reato; e (ii) il danno cagionato è di minima entità.

Inoltre, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano allorché, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrano le seguenti condizioni:

- l'ente abbia risarcito integralmente il danno ed abbia eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere disposte anche in via cautelare.

Infine, ai sensi dell'art. 15 del Decreto 231, come recentemente modificato dal decreto legge 5 gennaio 2023, n. 2, successivamente convertito, con modificazioni, dalla legge 3 marzo 2023, n. 17, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: (i) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; (ii) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione, (iii) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale.

iii. La confisca

Si tratta di una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del reato, ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato. Qualora non sia possibile attingere direttamente il prezzo o il profitto del reato, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna:

- la prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal reato commesso da Soggetti Apicali, anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del reato-presupposto;
- l'art. 15, comma 4, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale;
- infine, l'art. 23, comma 3, prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

Il 13 giugno 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge 13 giugno 2023, n. 69, recante «*Disposizioni in materia di misure e di attività di tutela ambientale e sanitaria e di interventi di decarbonizzazione negli stabilimenti di interesse strategico nazionale*», successivamente convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 103.

In particolare, il decreto legge ha introdotto il comma 2-*bis* all'art. 19 del D.lgs. 231/2001 in ambito di confisca avente ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1, D.L. 207/2012, convertito, con modificazioni dalla L. n. 231/2012, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, disponendo che nei suddetti casi si applica l'art. 104-*bis*, commi 1-*septies*, 1-*octies*, 1-*novies* e 1-*decies* delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al D.lgs. 271/1989. Tutto ciò comporta che, qualora la prosecuzione dell'attività sia stata autorizzata dopo l'adozione del provvedimento di sequestro, l'amministratore giudiziario, ovvero il commissario straordinario nominato nell'ambito di una procedura di amministrazione straordinaria, è autorizzato a proseguire l'attività anche quando il provvedimento con cui è disposta la confisca è divenuto definitivo, fermo restando il rispetto delle prescrizioni impartite dal giudice ovvero delle misure adottate nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale.

iv. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

1.6. I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai Reati Presupposto commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 sottolinea – come *ratio* di tale opzione normativa – la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in esame.

Affinché possa sorgere una responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, è necessario che: (a) il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto; (b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano; (c) ricorrano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.; (d) non stia già procedendo nei confronti dell'ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto; (e) se il reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

1.7. Il procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 D.lgs. 231/2001 prevede che «*la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende*».

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato (o indagato, nella fase che precede l'esercizio dell'azione penale) del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4 D.lgs. 231/2001).

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MOLINARI ITALIA

2.1. La struttura organizzativa di MOLINARI ITALIA

MOLINARI ITALIA S.p.A. è una società che si occupa di produzione-conferimento, deposito, commercializzazione e distribuzione di prodotti alcolici.

Nella prestazione delle attività di gestione e di amministrazione la Società si avvale in via prevalente della propria struttura organizzativa, dotata di risorse interne con specifica esperienza e competenze professionali idonee allo svolgimento di tutte le attività e compiti che dovranno essere svolti e/o di terzi a cui ha affidato la gestione dei servizi tramite appositi accordi aventi ad oggetto l'esternalizzazione degli stessi.

In particolare, ai sensi dello statuto sociale, la Società è attualmente amministrata da un **Consiglio di Amministrazione**, composto da un **Presidente**, due **Consiglieri Delegati** e un **Consigliere** privo di deleghe.

La rappresentanza della Società di fronte ai terzi e in giudizio spetta al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, il quale ha facoltà di rilasciare mandati a procuratori e avvocati, cui potrà essere conferita facoltà di sub-delega.

L'Assemblea dei Soci ha nominato un **Collegio Sindacale** al quale è affidato il compito di vigilare sull'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società.

Al fine di rendere chiari ruoli e responsabilità nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. **organigramma**). L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato ed è diffuso all'interno della Società a cura della funzione competente e allegato al presente Modello (**Allegato II**).

L'organigramma della Società prevede una struttura gerarchicamente organizzata in cui sono presenti – oltre agli Organi sociali – le seguenti funzioni di business:

- (i) **Qualità**;
- (ii) **Commerciale** (che include **Vendite e Marketing & Communication**);
- (iii) **Operations** (con **Ufficio Accise, Stabilimenti, Acquisti ed approvvigionamento Materie prime**);

nonché le seguenti funzioni di staff:

- (i) **Risorse Umane**;
- (ii) **Amministrazione, Finanza e Controllo**;
- (iii) **Information & Communication Technology**.

È stato, inoltre, nominato un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione della sicurezza sul lavoro ("RSPP").

La Società ricorre all'affidamento a terzi, in regime di esternalizzazione, anche dell'esecuzione di taluni compiti e funzioni.

Per maggiori dettagli circa la struttura organizzativa della Società, si rinvia all'organigramma aziendale rinvenibile nell'**Allegato II** e, per le risorse interne, alle disposizioni organizzative emanate e aggiornate dalla Società.

2.2. Funzione e scopo del Modello

Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato dal Consiglio di Amministrazione di MOLINARI ITALIA e periodicamente aggiornato, costituisce regolamento interno della Società vincolante per la medesima: esso è inteso come l'insieme delle **regole operative** e delle **norme deontologiche** adottate dalla Società al fine di prevenire la commissione dei Reati Presupposto ai sensi del Decreto.

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire la commissione dei Reati, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili maggiormente esposte a rischio di reato e la conseguente adozione degli opportuni presidi cautelari.

Attraverso l'adozione del Modello, quindi, la Società si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ribadire i valori di **integrità e legalità** che devono guidare l'attività di tutti i soggetti che operano per suo conto;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è **fortemente stigmatizzato dalla Società**, anche qualora possa arrecarle significativi benefici;
- chiarire ai Destinatari quali sono i comportamenti che potrebbero **esporli a sanzioni penali e disciplinari** e dai quali potrebbe sorgere anche una responsabilità amministrativa in capo alla Società;
- fornire ai Destinatari un sistema di regole funzionali a **minimizzare il rischio** di incorrere in tali responsabilità;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree e i processi a rischio, di **intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare** la commissione dei Reati presupposto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, non solo consentono alla Società di dimostrare l'assenza di una colpa d'organizzazione e non incorrere quindi in sanzioni ai sensi del D.lgs. 231/2001, ma migliora anche la sua corporate governance. L'efficacia del Modello è poi ulteriormente rafforzata dall'attività di vigilanza continua dell'Organismo di Vigilanza.

2.3. Le fasi di costruzione e di revisione del Modello

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2019, la Società ha avviato un progetto interno finalizzato alla predisposizione del Modello 231. A tale scopo MOLINARI ITALIA ha svolto una serie di attività propedeutiche, suddivise in differenti fasi, e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida di Confindustria.

Si riporta qui di seguito una breve descrizione delle fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e, sulle cui basi, si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

i. **Analisi del contesto aziendale e identificazione delle Attività Sensibili ("as-is-analysis")**

L'identificazione delle Attività Sensibili è stata svolta, con il supporto di Consulenti esterni, attraverso la collaborazione dei soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, l'esame della documentazione aziendale disponibile (*i.e.*, organigramma, attività svolte, processi principali, ecc.) ed una serie di interviste.

Dallo svolgimento di tale processo di analisi è stato possibile individuare, all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nel compimento delle quali si potrebbe eventualmente ipotizzare, quantomeno in astratto, la potenziale commissione di Reati Presupposto.

Successivamente, con il supporto dei citati soggetti chiave, si è proceduto a valutare le modalità di gestione delle Attività Sensibili, il sistema di controllo sulle stesse (*e.g.*, procedure esistenti, separazione delle funzioni, tracciabilità documentale dei controlli, ecc.), nonché la conformità di quest'ultimo ai principi di controllo interno comunemente accolti (*e.g.*, verificabilità, tracciabilità, documentabilità, ecc.).

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale al fine di identificare in quali aree e/o settori di attività e secondo quali modalità si potessero realizzare Reati Presupposto.

ii. **Effettuazione della c.d. gap analysis**

Sulla base dei sistemi di controllo e delle procedure esistenti in relazione alle Attività Sensibili e delle previsioni e finalità del Decreto, si sono individuate le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi per la definizione di un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Le fasi di identificazione delle Attività Sensibili e di effettuazione della *gap analysis* saranno svolte ogniqualvolta sia reso necessario aggiornare e integrare il Modello attraverso l'emanazione di successivi capitoli di Parte Speciale in relazione alle diverse tipologie di reato di volta in volta introdotte dal legislatore.

iii. **Attività di *risk assessment* e aggiornamento periodico**

Successivamente alla prima emanazione del Modello, lo stesso sarà periodicamente aggiornato al fine di recepire eventuali modifiche normative o di natura organizzativa intervenute nella Società.

A tale scopo, la Società svolge una serie di attività dirette sia all'aggiornamento del Modello – nella sua Parte Generale e Speciale – sia alla valutazione dei rischi di commissione dei Reati, al fine di identificare eventuali punti di miglioramento nell'ambito dei presidi di controllo definiti dalla Società.

2.4. La struttura del Modello

Il Modello 231 della Società è costituito da:

- i. una "**Parte Generale**", che descrive la normativa rilevante e le regole generali di funzionamento del Modello e dell'Organismo di Vigilanza;
- ii. una "**Parte Speciale**", suddivisa per capitoli predisposti per ogni categoria di Reato contemplata nel D.lgs. 231/2001, focalizzata sulle aree di attività e sui processi ritenuti potenzialmente sensibili, con un'indicazione dei principi generali di comportamento da seguire per la prevenzione dei Reati Presupposto;
- iii. l'**Allegato I** intitolato «*Elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.lgs. 231/2001*»;
- iv. l'**Allegato II** intitolato «*Organigramma di MOLINARI ITALIA S.p.A.*»
- v. l'**Allegato II** intitolato «*Procedura sulle segnalazioni whistleblowing*».

Devono inoltre essere ritenuti parte integrante del Modello, anche per quanto si dirà *infra* §2.5, il **Codice Etico** e tutta la documentazione interna della Società richiamata nella Parte Speciale.

2.5. Natura, fonti e principi del Modello

Il presente Modello, come originariamente adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società e periodicamente aggiornato, costituisce un **regolamento interno** di MOLINARI ITALIA, vincolante per la medesima: esso è da intendersi come l'insieme delle regole operative e delle norme deontologiche adottate dalla Società – in funzione delle specifiche attività svolte – al fine di prevenire la commissione dei Reati suscettibili di dare luogo a una responsabilità ai sensi del Decreto.

Il Modello è ispirato alle Linee Guida di Confindustria e fondato sulle risultanze della mappatura dei rischi sopra descritta.

Il **Codice Etico** adottato dalla Società costituisce fondamento essenziale del presente Modello: le disposizioni di quest'ultimo si integrano con quanto previsto nel Codice Etico. In particolare, il Codice Etico, i cui principi si intendono interamente richiamati nel presente Modello, contiene una serie di obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun partecipante all'organizzazione e che, nel loro complesso, costituiscono un efficace strumento volto a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte dei soggetti che si trovano ad agire in nome e per conto della Società.

Come osservato in precedenza, nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operativi nella Società, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati Presupposto e di controllo sui processi coinvolti nelle Attività Sensibili.

Il presente Modello, quindi, ferma restando la sua peculiare funzione descritta *supra*, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di controllo interno esistente in MOLINARI ITALIA e delle relative procedure: tale sistema di controllo e le relative procedure, nella versione di volta in volta esistente, è parte integrante del più ampio documento – il Modello 231, appunto – necessario ai fini del Decreto.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni aziendali anche in relazione ai Reati Presupposto da prevenire, MOLINARI ITALIA, oltre al Codice Etico, ha individuato:

- i **principi di corporate governance** a cui la Società si ispira;
- il sistema di controllo interno e, quindi, le **procedure e policy aziendali**, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società e il sistema di controllo di gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario e di *reporting*;
- i **principi contabili** nonché le loro successive modifiche e relative interpretazioni;
- le **comunicazioni** e circolari aziendali ai Dipendenti;
- la **formazione** dei Dipendenti;
- il **sistema sanzionatorio** di cui al Sistema Disciplinare;
- il **sistema di regole, disposizioni e procedure aziendali** poste a presidio delle Attività Sensibili richiamate nella Parte Speciale del presente Modello;
- in generale, la **normativa italiana ed europea** applicabile.

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo della Società che lo stesso intende integrare e sono costantemente aggiornati dalle funzioni aziendali a ciò preposte.

Tutto ciò premesso, e fermo quanto previsto *supra* §2.2, i **principi cardine** del presente Modello sono:

- I. le Linee Guida, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle Attività Sensibili della Società e i Reati Presupposto astrattamente rilevanti;
- II. i requisiti indicati dal D.lgs. 231/2001 e, in particolare (a) l’attribuzione a un Organismo di Vigilanza del compito di attuare in modo efficace e corretto il Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali e il diritto ad avere una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto; (b) la messa a disposizione dell’Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai compiti affidatigli e ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili; (c) l’attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico; (d) l’attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- III. i principi generali su cui si fonda un adeguato sistema di organizzazione aziendale, ossia il rispetto dei requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto attiene all’attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative;

- IV. i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno e, in particolare, la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai sensi del Decreto, il rispetto del principio di separazione delle funzioni, la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- V. inoltre, con particolare riferimento alle attività esternalizzate, il sistema di organizzazione e controllo aziendale, in considerazione delle responsabilità che ne possono derivare, si ispira ai seguenti principi: (a) individuazione specifica dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività; (b) tracciabilità dei processi aziendali affidati in *outsourcing*; (c) definizione delle modalità e dei livelli di qualità del servizio; (d) istituzione di flussi informativi tra l'*outsourcer* di servizi e il soggetto o la funzione aziendale esternalizzante;
- VI. infine, il sistema di controllo interno, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, deve dare priorità nella sua attuazione alle aree in cui vi è probabilità più alta di commissione dei Reati Presupposto e una rilevanza più alta delle Attività Sensibili.

2.6. Adozione e aggiornamento del Modello

MOLINARI ITALIA è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders* ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri Destinatari.

Per tale ragione, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e la Società, come evidenziato in precedenza, possiede già un apparato di autoregolamentazione funzionale a garantire l'integrità e il rispetto della legge nel contesto aziendale, MOLINARI ITALIA – proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede – ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23/01/2024.

Con la medesima delibera, la Società ha altresì istituito il proprio Organismo di Vigilanza, con la determinazione dei relativi poteri.

Il Modello è, come anticipato, inoltre periodicamente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione.

In conformità alle prescrizioni dell'art. 6, co. 1, lett. a), del Decreto, essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, sono rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche e le integrazioni di carattere *sostanziale* dello stesso.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate, dall'Organismo di Vigilanza o da altra funzione competente della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa, significative violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei Reati Presupposto.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutazioni o modifiche:

- i. nel sistema normativo e regolamentare che disciplina l'attività della Società;
- ii. nella struttura societaria e nell'organizzazione o articolazione della Società;
- iii. nell'attività della Società o dei suoi beni e/o servizi offerti alla clientela;
- iv. in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze che si dovessero ritenere essenziali per l'esito della mappatura dei rischi.

Le proposte di modifica del Modello, anche quando non attivate dall'Organismo di Vigilanza, sono sempre preventivamente comunicate all'Organismo il quale deve tempestivamente esprimere un parere in merito.

Nello svolgimento del proprio incarico, l'Organismo di Vigilanza deve prontamente segnalare, i fatti che suggeriscono l'opportunità o la necessità di modifica o revisione del Modello.

2.7. Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in via diretta:

- i. a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione e controllo della Società o di una unità funzionale o di una divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria;
- ii. ai Dipendenti della Società, di qualsiasi grado e in forza di qualsivoglia tipo di rapporto contrattuale, ancorché distaccati all'estero per lo svolgimento delle loro attività;
- iii. ai Partner, Consulenti (inclusi quelli che prestano alla Società servizi in *outsourcing*), Fornitori e altre controparti contrattuali, che abbiano sottoscritto di rispettare i principi di cui al Modello;
- iv. a chi, pur non appartenendo alla Società, opera su mandato o nell'interesse della medesima.

La Società riprova e sanziona qualsiasi comportamento contrario, oltre che alla legge, alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora la condotta sia realizzata nella convinzione che essa, anche in parte, persegue l'interesse di MOLINARI ITALIA ovvero con l'intenzione di arrecarle un vantaggio.

La Parte Generale del Modello della Società è pubblicata sul sito *internet* www.molinari.it, e la versione integrale del Modello di MOLINARI ITALIA è a disposizione di tutti i Destinatari, nonché a chi ne faccia richiesta alle strutture competenti (p.e., *Partner*, Consulenti, Fornitori, ecc.).

2.7.1. Rapporti con i Partner

I *Partner* devono essere informati dell'avvenuta adozione del Modello e dell'esigenza per MOLINARI ITALIA che il loro comportamento sia conforme alle disposizioni del D.lgs. 231/2001, nonché a quelle del Codice Etico.

2.7.2. Rapporti con Consulenti e Fornitori

In relazione ai rapporti instaurati con i Consulenti e i Fornitori, a cura delle competenti funzioni, sono istituiti appositi sistemi di valutazione per la selezione dei medesimi e per l'informativa nei loro confronti.

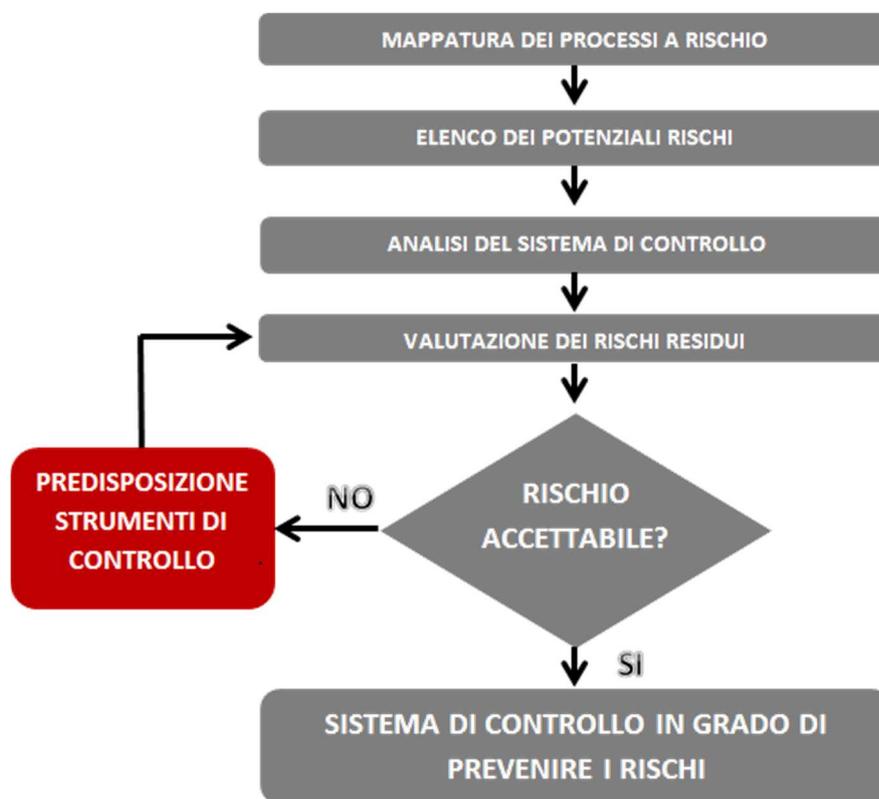
In ogni caso nei contratti con Consulenti e Fornitori dovranno essere inserite specifiche clausole con cui gli stessi si obbligano al rispetto dei principi dettati dal D.lgs. 231/2001 e dal Modello.

3. I REATI PRESUPPOSTO RILEVANTI DI MOLINARI ITALIA

3.1. Identificazione dei possibili reati ex D.lgs. 231/2001

Il D.lgs. 231/2001, all'art. 6, co. 2, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, la lettera a) si riferisce espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi. La norma segnala espressamente come «*identificazione dei rischi*» l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (ovvero in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001.

Nel diagramma di flusso che segue sono rappresentate le attività della valutazione dei rischi adottate dalla Società. Attraverso la valutazione della situazione aziendale, in relazione ai possibili reati, sono stati definiti i rischi ed è stata determinata di conseguenza la necessità di predisporre strumenti di controllo aggiuntivi rispetto a quelli già presenti in MOLINARI ITALIA:



In particolare, si è proceduto all'analisi dettagliata dei rischi connessi alle diverse fasi dei processi aziendali, verificando ed individuando le aree e le attività che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato – dettagliate nei capitoli di Parte Speciale. Successivamente sono state evidenziate le tipologie di reato connesse alle specifiche attività, individuando le risorse che, potendo essere coinvolte nella gestione del rischio, devono essere oggetto del sistema di controllo pianificato.

L'applicazione della presente procedura di identificazione e valutazione dei rischi è necessaria durante le seguenti fasi: (i) durante la fase iniziale dell'implementazione del Modello, in conformità con il D.lgs. 231/2001, in quanto costituisce la base per la definizione degli obiettivi e dei programmi e comunque prima di ogni riesame del sistema al fine di garantire un aggiornamento sistematico della valutazione dei rischi; (ii) ogni qual volta avvenga una variazione normativa e/o societaria.

3.2. I reati presupposto considerati rilevanti per MOLINARI ITALIA

A seguito delle analisi condotte dalla Società e descritte nel capitolo precedente, è emerso che le Attività Sensibili possono astrattamente riguardare le seguenti categorie di Reati Presupposto:

Categoria	Riferimento normativo	Rilevanza	Note
Malversazione e indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, turbata libertà degli incanti e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Ad esclusione, in quanto astrattamente non rilevanti delle ipotesi di cui agli artt. 353 e 353-bis c.p., nonché dell'art. 2 della L. 23/12/1986, n. 898.
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Ad esclusione, in quanto astrattamente non rilevanti delle ipotesi di cui agli artt. 514, 517 e 517-ter c.p..
Reati societari	Art. 25-ter, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Ad esclusione, in quanto non astrattamente rilevanti, delle ipotesi di cui all'art. 2629-bis c.c. e all'art. 2633 c.c.
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quater, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	

Categoria	Riferimento normativo	Rilevanza	Note
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25- <i>quiquies</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Limitatamente all'ipotesi di cui all'art. 603- <i>bis</i> c.p.
Abusi di mercato	Art. 25- <i>sexies</i> , D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	Art. 25- <i>septies</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25- <i>octies</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Art. 25- <i>octies.1</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25- <i>novies</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Ad esclusione, in quanto non astrattamente rilevante, dell'ipotesi di cui all'art. 171- <i>octies</i> della L. 633/1941
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25- <i>decies</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Reati ambientali	Art. 25- <i>undicies</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Limitatamente alle ipotesi di cui agli artt. 452- <i>bis</i> , 452- <i>quiquies</i> e 452- <i>quaterdecies</i> c.p., nonché di cui agli artt. 256, co. 1, 258, co. 4 e 259 D.lgs. 152/2006
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25- <i>duodecies</i> , D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Limitatamente all'ipotesi di cui all'art. 22. Co. 12- <i>bis</i> , del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286
Razzismo e xenofobia	Art. 25- <i>terdecies</i> , D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25- <i>quaterdecies</i> , D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	

Categoria	Riferimento normativo	Rilevanza	Note
Reati tributari	Art. 25-quinquiesdecies, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	Ad esclusione, in quanto non astrattamente rilevanti, delle ipotesi di cui agli artt. 4, 5 e 10- <i>quater</i> D.lgs. 74/2000
Reati di contrabbando	Art. 25-sexiesdecies, D.lgs. 231/2001	<input checked="" type="checkbox"/>	
Reati contro il patrimonio culturale	Art. 25- septiesdecies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
Reati in materia di riciclaggio, devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25-duodevicies, D.lgs. 231/2001	<input type="checkbox"/>	
Reati transnazionali	L. n. 146/2006	<input type="checkbox"/>	

Ogni categoria di Reato Presupposto considerato astrattamente rilevante per la Società – con particolare attenzione alle singole fattispecie potenzialmente ipotizzabili – sarà, di riflesso, oggetto di specifico approfondimento nella Parte Speciale.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI MOLINARI ITALIA

4.1. Requisiti e composizione

In base all'art. 6, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/2001, l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Sulla base del dettato del Decreto, le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo "interno" alla struttura operativa dell'ente, caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità di azione.

I. Autonomia

Il requisito di autonomia presuppone che l'Organismo riferisca, per l'effettivo svolgimento delle sue funzioni, solo al massimo vertice gerarchico (ad esempio, gli Amministratori Delegati e il Consiglio di Amministrazione); l'Organismo deve, inoltre, disporre di autonomi poteri di spesa ordinari e straordinari.

II. Indipendenza

L'indipendenza, invece, presuppone che i componenti dell'Organismo non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né siano titolati all'interno della stessa di funzioni di tipo operativo.

III. Onorabilità e cause di ineleggibilità

Il requisito dell'onorabilità presuppone l'assenza di cause di ineleggibilità o di decadenza, elencate nel prosieguo.

IV. Professionalità

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

V. Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello e la Società gli garantisce i necessari poteri di indagine. È quindi una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità del suo lavoro, ma non svolge mansioni operative che possano condizionarne quella visione d'insieme sull'attività aziendale che si richiede all'Organismo.

Come osservato in precedenza, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 23/01/2024 MOLINARI ITALIA ha avviato il percorso per la predisposizione del Modello e ha ritenuto opportuno nominare l'Organismo di Vigilanza, con efficacia a partire dal 23/01/2024, affinché questo svolga le attività di supporto, coordinamento e scambio di informazioni necessarie per la predisposizione della prima versione del Modello medesimo.

La legge non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. L'art. 6, comma 4-bis, del Decreto 231 prevede che nelle società di capitali anche il Collegio sindacale, il Consiglio di sorveglianza e il Comitato per il controllo della gestione possano svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, la composizione dell'Organismo di Vigilanza di MOLINARI ITALIA può essere una delle seguenti tre:

- organismo monocratico;
- organismo collegiale composto da due o più membri, di cui almeno un membro esterno;
- Collegio sindacale.

Alla data del presente Modello, il compito di Organismo di Vigilanza è stato affidato a un organismo collegiale composto da due membri esterni, dotati dei requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e di provata e rinomata esperienza.

L'OdV nominato è inoltre dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, e ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'adeguatezza del Modello, suggerendo eventualmente modifiche, e attuando le procedure di verifica previste dal Modello stesso.

L'OdV resta in carica per il numero di esercizi sociali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi.

Al fine di garantire i requisiti di **autonomia e indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata dell'incarico, il componente dell'Organismo di Vigilanza:

- non deve rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di MOLINARI ITALIA;
- non deve svolgere funzioni operative o di *business* all'interno della Società;
- non deve intrattenere significativi rapporti d'affari con la Società né intrattenere significativi rapporti d'affari con gli amministratori muniti di deleghe;
- non deve avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti e affini entro il quarto grado;
- non deve risultare titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni nel capitale della Società;
- non deve essere stato condannato, con sentenza anche in primo grado, ovvero essere sottoposto a indagine, o aver ottenuto una sentenza di patteggiamento per la commissione di uno dei Reati, né tantomeno essere stato condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici.

Al pari del conferimento dell'incarico all'Organismo di Vigilanza, anche la **revoca** del medesimo è atto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società. In particolare, il Consiglio può revocare in ogni momento il componente dell'Organismo per giusta causa, intendendosi per tale:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico o inosservanze gravi delle disposizioni e procedure aziendali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità e professionalità;
- l'interdizione, l'inabilitazione o una grave infermità che renda il membro dell'Organismo non idoneo a svolgere i propri compiti o, comunque, un'infermità che comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- l'omessa o insufficiente vigilanza accertata da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità, che ne compromettano l'indipendenza ed autonomia.

Al di fuori delle ipotesi appena elencate, la **cessazione** dall'incarico di membro dell'Organismo può avvenire:

- a seguito di rinuncia all'incarico, formalizzata per iscritto dal membro rinunciante, anche senza preavviso, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento indirizzata al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Presidente del Collegio Sindacale con un preavviso di almeno tre mesi;
- qualora sopraggiunga una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dal presente Modello.

Nello specifico, non possono essere eletti membri dell'Organismo e, se lo sono, **decadono** automaticamente dalla carica:

- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c., ovvero coloro che si trovano nella condizione di inabilitato, interdetto, fallito o condannato ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- 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*»;
- coloro che sono stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - 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 (Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa);
 - 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;
 - 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;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
 - in ogni caso e a prescindere dall'entità della pena per uno o più Reati previsti dal Decreto;
- coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni ed il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva;

- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-
quater TUF.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare l'insorgere di eventuali condizioni ostative immediatamente al Consiglio di Amministrazione che provvederà in sostituzione alla nomina di un nuovo componente dell'OdV.

L'Organismo ha facoltà di adottare un proprio regolamento predisposto in conformità ai compiti previsti per legge e/o affidatigli dal Modello. L'Organismo di Vigilanza, se costituito in forma collegiale, potrà modificare il regolamento già esistente, o crearne uno nuovo, con il quale disciplinare, fra l'altro, le modalità di convocazione, il processo di formazione delle decisioni, le modalità di verbalizzazione delle riunioni e di conservazione della documentazione relativa alle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati e ricevuti).

All'Organismo di Vigilanza della Società sono assegnate le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle attività e per l'efficiente ed effettivo assolvimento dei compiti cui esso è chiamato. L'entità della dotazione finanziaria ordinaria deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Ove insorgano esigenze di spesa eccedenti l'entità delle risorse finanziarie assegnate all'Organismo, quest'ultimo potrà inoltrare una richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, per ottenere un'integrazione degli importi previsti a *budget*.

4.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza della Società è affidato il **compito** di vigilare: (i) sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, inclusi i Dipendenti e gli Organi Sociali; (ii) sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati; (iii) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

Al fine di poter svolgere le proprie funzioni, all'Organismo sono affidati i seguenti **poteri**:

- in relazione alle verifiche e ai controlli funzionali all'efficace compimento del suo incarico, può: (a) valutare l'attuazione da parte della Società delle procedure previste dalla Parte Speciale del Modello, anche tramite l'emanazione ovvero la proposizione di disposizioni interne volte al rispetto del Modello o delle procedure; (b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività Sensibili; (c) effettuare periodicamente accertamenti mirati su determinate operazioni o su specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito delle Attività Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un'apposita relazione periodica da esporsi in sede di reporting agli organi societari deputati; (d) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere messe a disposizione o trasmesse all'Organismo da parte degli altri organi e dalle funzioni sociali; (e) coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il miglior monitoraggio dell'operatività della Società; (f) attivare e svolgere indagini interne raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di valutazione;
- in relazione alla *formazione* in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, può: (a) coordinarsi con la funzione *Risorse Umane* per la definizione dei programmi di formazione e del contenuto delle comunicazioni periodiche per i Dipendenti e per gli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base del Decreto; (b) far predisporre e aggiornare, in collaborazione con la funzione *Risorse Umane*, lo spazio *intranet* della Società contenente le informazioni relative al Decreto e al Modello; (c) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- in relazione all'eventuale mancato rispetto delle prescrizioni del Modello, può coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari, ferme restando le competenze di quest'ultimo per l'irrogazione della misura adottabile e del relativo processo decisionale;

- iv. in relazione all'*aggiornamento del Modello*, può (a) interpretare eventuali modifiche normative intervenute a seguito dell'approvazione del Modello al fine di verificare l'adeguatezza dello stesso alle novità introdotte dal legislatore ovvero la necessità di modifiche; (b) valutare le eventuali ulteriori esigenze di aggiornamento e adeguamento del Modello; (c) monitorare eventuali modifiche dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione della Società nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici e relative funzioni, al fine di coordinare i conseguenti e necessari interventi sulla Parte Speciale del Modello; (d) indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in MOLINARI ITALIA, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto .

Per lo svolgimento del proprio incarico, l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – di Consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali Consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

4.3. Le attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

In particolare, l'Organismo ha due linee di reporting:

- i. la prima, con cadenza almeno **annuale**, inviando un rapporto sottoscritto relativo all'attività svolta, (indicando, in particolare, i controlli e le verifiche specifiche effettuate e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa delle aree e delle Attività Sensibili, ecc.) e ad eventuali criticità emerse nello svolgimento delle proprie mansioni;
- ii. la seconda, **tempestivamente**, in caso di (a) situazioni straordinarie, quali ipotesi di violazione dei principi di attuazione del Modello ovvero ipotesi di violazione riscontrate nell'ambito di operazioni o atti specifici posti in essere da aree aziendali a rischio reato, o (b) modifiche legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti e (c) modifiche societarie che attengano al perimetro di attuazione del Modello.

L'Organismo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative e/o organizzative eventualmente intervenute, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione (o ai soggetti all'uopo delegati) gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

In merito alle verifiche svolte a seguito di segnalazioni, l'OdV provvederà a dare riscontro scritto nel verbale di accertamento di sua competenza e, ove lo ritenga opportuno, nella periodica informativa al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Gli incontri tra Organismo di Vigilanza e Organi Sociali devono essere documentati per iscritto mediante redazione di appositi verbali. La documentazione di tali incontri dovrà essere custodita dall'OdV stesso. L'Organismo di Vigilanza deve curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte (verbali, relazioni o informative specifiche, *report* inviati e ricevuti).

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale per motivi urgenti.

4.4. Le attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali

Fermo il potere dell'Organismo di Vigilanza di accedere alla documentazione societaria che dovesse ritenere opportuno analizzare per lo svolgimento del proprio incarico e della facoltà di richiedere informazioni ai responsabili delle funzioni aziendali, l'Organismo deve essere informato mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito a eventi rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia del Modello e/o che potrebbero ingenerare responsabilità di MOLINARI ITALIA ai sensi del Decreto.

I Destinatari saranno altresì tenuti a comunicare all'OdV:

- le informazioni e la documentazione prescritta nel presente Modello e nelle singole procedure aziendali, nonché tutte le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del presente Modello; in particolare, ciascuna funzione aziendale, per il proprio ambito di competenza, fornirà tutte le informazioni su eventuali cambiamenti che possono influenzare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello, collaborando attivamente con l'OdV nelle attività di aggiornamento del Modello e delle sue componenti, ossia, in via esemplificativa, (i) notizie relative ai cambiamenti organizzativi, (ii) aggiornamenti del sistema delle deleghe, e (iii) *report* e altri protocolli di controllo posti in essere in attuazione al Modello in linea con le procedure aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'OdV ritenga, di volta in volta, di voler acquisire.

La tipologia e la periodicità delle informazioni da inviare sono condivise dall'OdV stesso con i responsabili dei processi aziendali, che si atterranno alle modalità ed alle tempistiche concordate, come tra l'altro risultanti dalle procedure aziendali di volta in volta applicabili.

4.5. Le attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi sociali

L'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente e prontamente informato da parte dei Destinatari del Modello in merito a eventi dai quali potrebbero scaturire, direttamente o indirettamente, violazioni di disposizioni e/o addebiti di responsabilità nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

In particolare, tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a segnalare all'Organismo qualsiasi comportamento, tenuto nell'ambito delle attività aziendali o comunque nell'interesse della Società, che possa configurare la violazione delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o delle procedure aziendali o del D.lgs. 231/01.

Gli obblighi di segnalazione in capo a soggetti esterni alla Società (come, p.e., i Consulenti e i *Partner*), dovranno essere specificati in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla Società.

Devono, in particolare, essere tempestivamente portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per taluno dei Reati presupposto;
- informazioni relative al coinvolgimento di taluno dei Destinatari in procedimenti relativi ai Reati;
- atti, fatti, eventi o omissioni dai quali si evincano profili di criticità rispetto all'osservanza delle disposizioni del Decreto;
- notizie circa eventuali procedimenti disciplinari scaturenti da contestazioni anche solo potenzialmente rilevanti ai fini del Modello;
- informazioni relative a richieste, ordini di esibizione documentale e ispezioni condotte presso la Società;
- segnalazioni e/o notizie relative alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- segnalazioni circostanziate di condotte illecite di taluno dei Destinatari di cui i Soggetti Apicali o Subordinati siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, anche solo potenzialmente rilevanti ai sensi D.lgs. 231/2001;
- altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

L'obbligo di collaborazione con l'OdV rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà dei Dipendenti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. La violazione, da parte dei Dipendenti, dell'obbligo di informazione e collaborazione con l'OdV costituisce, dunque, inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e, comunque, dal Sistema Disciplinare. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione e/o segnalazione da parte dei Dipendenti non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

4.5.1. Contenuto e riservatezza delle segnalazioni

Nello specifico, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza a tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità della Società, effettuando segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, per quanto possibile, precise e concordanti, o su violazioni del presente Modello o del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza.

L'informazione relativa alle segnalazioni pervenute tramite i canali indicati *infra* § 4.5.2 è riservata ai soli componenti dell'Organismo di Vigilanza e/o a persone dagli stessi delegati.

La Società e l'OdV assicurano che tutti i mezzi di comunicazione sono tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nel pieno rispetto della normativa vigente. L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso del Destinatario, è ricercata a cura dell'OdV in forza dei suoi poteri ispettivi.

Nel caso in cui all'Organismo pervengano segnalazioni non attinenti alla materia di cui al Decreto e alle violazioni di cui al D.lgs. 24/2023, lo stesso provvede a trasmetterle alle funzioni di volta in volta competenti.

4.5.2. Rapporti con Consulenti e Fornitori

La gestione dei canali e del processo di segnalazione è stata affidata dalla Società all'OdV ai sensi dell'art. 4, co. 2, del D.lgs. 24/2023, con facoltà di farsi assistere da soggetti interni o esterni, all'uopo delegati, nelle singole attività di gestione.

Le modalità delle segnalazioni interne sono meglio precisate all'interno dell'apposita **Procedura sulle Segnalazioni Whistleblowing**, che costituisce l'**Allegato III** al presente Modello.

4.5.3. Tutela del soggetto segnalante e del soggetto segnalato

Tutte le modalità di segnalazione indicate garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I segnalanti sono tutelati contro qualsiasi forma di ritorsione, minaccia, discriminazione o penalizzazione.

È vietato, e comunque nullo, ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Il mancato rispetto di tale divieto costituisce – a sua volta – una violazione del Modello 231 della Società.

La Società assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. In particolare, la Società assicura la tutela dei diritti delle persone oggetto di segnalazioni diffamatorie o caluniose o effettuate con dolo o colpa grave.

Nel Sistema Disciplinare è altresì prevista l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante o denunciante, salvi i casi di non punibilità previsti dall'art. 16 del D.Lgs 24/2023, quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale dello stesso per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

Ogni più ampio dettaglio è contenuto nell'apposita **Procedura sulle Segnalazioni *Whistleblowing***, che costituisce l'**Allegato III** al presente Modello.

4.5.4. Rapporti con Consulenti e Fornitori

Le segnalazioni sono ricevute ed esaminate dall'OdV, il quale può anche servirsi di ausiliari opportunamente incaricati e vincolati alla riservatezza in merito alle informazioni apprese.

Il procedimento di valutazione delle segnalazioni è anch'esso descritto in dettaglio nell'apposita **Procedura sulle Segnalazioni *Whistleblowing***, che costituisce l'**Allegato III** al presente Modello.

4.6. Conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione o documento ricevuto dall'Organismo di Vigilanza nell'adempimento del suo incarico è conservata – nel rispetto degli obblighi di riservatezza e di tutela dei dati personali - per non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura, nel rispetto dell'art. 14 del D.lgs. 24/2023 e di ogni altra previsione di legge.

In particolare, il procedimento di archiviazione delle informazioni oggetto di segnalazioni è descritto in dettaglio nell'apposita **Procedura sulle Segnalazioni *Whistleblowing***, che costituisce l'**Allegato III** al presente Modello.

5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. Formazione e informazione ai Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Dipendenti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda, sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di informazione e formazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed eventualmente integrato dall'attività dell'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con le altre funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

5.1.1. La comunicazione iniziale

Ad ogni nuovo assunto viene consegnato un *set* informativo, con il quale assicurare le conoscenze di primaria rilevanza. Tale *set* informativo dovrà contenere, tra l'altro, il Codice Etico e il Modello.

Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione firmata ove si attesti di aver ricevuto il *set* informativo, l'integrale conoscenza dei documenti ricevuti, nonché l'impegno a osservarne le prescrizioni.

5.1.2. La formazione

L'attività di formazione è finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dal fatto che gli stessi abbiano o meno funzioni di rappresentanza della Società. In particolare, la Società ha previsto livelli diversi di formazione attraverso idonei strumenti di diffusione per:

- a) i membri degli Organi Sociali;
- b) i Dipendenti della Società che rivestono la qualifica Dirigenti;
- c) i Dipendenti della Società che non rivestono la qualifica di Dirigenti.

L'attività di informazione e formazione è supervisionata e integrata dall'Organismo, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello Organizzativo, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello, e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione costituisce un illecito disciplinare.

5.1.3. Le comunicazioni successive

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con le altre competenti funzioni aziendali, curerà le comunicazioni successive ai Destinatari del Modello che si renderanno eventualmente necessarie a fronte degli interventi di aggiornamento e modifica dello stesso.

È comunque compito delle competenti funzioni aziendali verificare che sul sito *intranet* della Società sia pubblicata la versione più aggiornata del Modello e del Codice Etico.

Fermo quanto sopra, ciascun Dipendente e ciascun membro degli Organi Sociali ha l'obbligo di:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello Organizzativo e partecipare – con obbligo di frequenza – ai momenti formativi organizzati dalla Società;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello Organizzativo, segnalando eventuali carenze o violazioni dello stesso.

5.2. Informazioni ai *Partner*, Consulenti e Fornitori

I Consulenti, i Fornitori e i *Partner* devono essere informati del contenuto e dell'adozione del Modello, nonché dell'esigenza di MOLINARI ITALIA che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.lgs. 231/2001.

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai processi sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

A tale scopo, la Società, ove necessario, porterà a conoscenza dei propri *Partner*, Consulenti o Fornitori con i mezzi più utili al fine (p.e., note informative, allegati al contratto), il Codice Etico, nonché quei principi e quelle regole contenute nel Modello e nelle procedure aziendali applicabili la cui conoscenza da parte dei *Partner*, Consulenti o Fornitori sarà ritenuta opportuna.

Il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico, nonché nei principi e nelle regole del Modello e nei processi contemplati dalle procedure aziendali che siano state comunicate al *Partner*, Consulente o Fornitore potrà essere collegato – valutate le caratteristiche soggettive della controparte e le circostanze della negoziazione – anche mediante l'eventuale inserimento negli accordi contrattuali di apposite clausole volte a tutelare la Società nel caso di mancato rispetto delle previsioni stesse (e così, a titolo esemplificativo, clausola di manleva, clausola risolutiva espressa, penali, ecc.).

6. SISTEMA SANZIONATORIO

6.1. Principi generali

La definizione di un sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

La definizione di tale sistema sanzionatorio, infatti, costituisce ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. e), D.lgs. 231/2001 un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società. Inoltre, ai sensi del D.lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing, il legislatore italiano ha stabilito che: «i soggetti del

settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti» previsti dal medesimo decreto, incluse le violazioni delle misure di tutela del segnalante (art. 21, co. 2, D.lgs. 24/2023).

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

Ad ogni modo, l'applicazione delle misure sanzionatorie di seguito richiamate non pregiudica né modifica ulteriori ed eventuali conseguenze civilistiche o di altra natura (p.e., penale, amministrativa o tributaria), che possano derivare dal medesimo fatto.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare un Reato; le regole di condotta sono infatti assunte dall'azienda in piena autonomia e indipendentemente dall'illecito penale che eventuali condotte possano determinare: il sistema disciplinare non solo è autonomo rispetto all'eventuale azione penale esercitata dall'Autorità giudiziaria o di un procedimento iniziato da una Autorità amministrativa indipendente, ma invero deve rimanere su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e di quello amministrativo.

Nel caso in cui la Società preferisca comunque attendere l'esito del giudizio penale (o del procedimento amministrativo), essa potrà ricorrere all'istituto dell'allontanamento temporaneo dal servizio e rinviare alle risultanze anche non definitive del giudizio penale (o del procedimento amministrativo) l'eventuale avvio di un procedimento disciplinare.

A seguito dell'avvio di un procedimento disciplinare da parte delle funzioni aziendali competenti, l'Organismo di Vigilanza deve essere prontamente informato circa l'eventuale applicazione di una sanzione per una violazione del Modello (o delle procedure adottate dalla Società per la sua attuazione) e del Codice Etico, disposta nei confronti di qualsivoglia soggetto tenuto all'osservanza degli stessi.

Infine, con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ai sensi dell'art. 6, co. 2-bis, D.lgs. 231/2001, nei confronti di tutti i Destinatari del Modello sono previste (i) sanzioni per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato la segnalazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa; (ii) sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate. Le misure di carattere disciplinare sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse secondo quanto indicato nei paragrafi successivi, poiché la violazione delle norme relative al sistema di segnalazione di fatti illeciti o rilevanti rappresenta, a tutti gli effetti, un'inosservanza del Modello.

6.2. Misure nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti della Società delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti applicabili, in particolare, variano a seconda che il Dipendente rivesta o meno anche la qualifica di Dirigente.

6.2.1. Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigente – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 e delle eventuali norme speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio della Società. Più precisamente:

- **l'ammonizione verbale;**
- **l'ammonizione scritta;**
- **la multa** in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione;
- **la sospensione dalla retribuzione e dal servizio** per un massimo di giorni 3;
- **il licenziamento disciplinare** senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge, che può essere adottato solo per le violazioni più gravi.

Restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge, relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Inoltre, per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione disciplinare, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni, agli organi e funzioni aziendali competenti.

Nello specifico, i comportamenti disciplinarmente rilevanti con riferimento al presente Modello 231 sono:

- a) il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un'attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tali da poter determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001;
- b) la violazione delle procedure adottate e richiamate dal presente Modello o, comunque, il compimento, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o di un'altra attività compiuta nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, a prescindere dal fatto che da tali possano o meno derivare sanzioni per la Società ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- c) il compimento di atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o comunque abbia segnalato una delle altre informazioni elencate nel §4.5 della Parte Generale del Modello per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa;
- d) il compimento, con dolo o colpa grave, di una segnalazione infondata di una possibile violazione del Modello, del Codice Etico, delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel presente Modello o delle altre informazioni elencate nel §4.5 della Parte Generale del Modello

6.2.1.1 Ammonizione verbale

La sanzione dell'ammonizione verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

6.2.1.2 Ammonizione scritta

La sanzione dell'ammonizione scritta verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al precedente punto 6.2.1.1.;
- violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

6.2.1.3 Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

6.2.1.4 Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

Verrà applicata la sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di tre giorni, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto 6.2.1.3, nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

6.2.1.5 Licenziamento disciplinare senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso verrà applicata per grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel presente Modello 231 tali da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Qualora il Dipendente sia incorso in una delle mancanze da cui possa derivare il licenziamento senza preavviso, la Società potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato.

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

6.2.2. Dipendenti che rivestono la qualifica di Dirigente

Nell'ipotesi in cui fosse un Dirigente a (i) compiere, nell'espletamento di una delle Attività Sensibili o, comunque, di un attività nell'interesse della Società o che potrebbe determinare un vantaggio diretto o indiretto alla stessa, comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello 231, del Codice Etico o delle procedure adottate dalla Società e richiamate nel Modello 231, (ii) compiere atti di ritorsione o di atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti di un soggetto che abbia effettuato una segnalazione, ovvero (iii) compiere, con dolo o colpa grave, una segnalazione infondata, la Società provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalla normativa, di legge e contratto, di riferimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione della sanzione disciplinare, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive attribuzioni, agli organi e funzioni aziendali competenti.

Anche in questo caso, restano ferme – e si intendono qui a tutti gli effetti richiamate – tutte le disposizioni previste dalla legge applicate dalla Società relative alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.2.3. Disposizioni comuni

Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo e delle funzioni competenti, rimanendo alla Società la scelta ultima circa l'applicazione delle misure disciplinari sopra richiamate.

Rimane comunque salvo il diritto al risarcimento di ogni danno arrecato alla Società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni richiamate, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento del danno da parte della Società, saranno definite avendo riguardo:

- alle mansioni, al livello di responsabilità e di autonomia del Dipendente o del Dirigente;
- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- all'idoneità del comportamento a ledere il vincolo fiduciario intercorrente tra il Dipendente o il Dirigente e la Società;
- al comportamento complessivo del Dipendente o del Dirigente, con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza di precedenti disciplinari a carico del medesimo;
- alle particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare
- alle previsioni del CCNL applicabile.

6.3. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazioni del Modello 231 da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione, affinché possano prendere gli opportuni provvedimenti, tra i quali, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'amministratore, ovvero la necessaria comunicazione alle autorità competenti.

6.4. Misure nei confronti dei sindaci

In caso di violazione del Modello 231 da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione affinché possano effettuare necessarie verifiche ed assumere opportuni provvedimenti, tra cui, per esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge ovvero la necessaria comunicazione alle autorità competenti.

6.5. Misure nei confronti dei Partner, Fornitori e Consulenti

Ogni comportamento posto in essere dai Partner, dai Fornitori e dai Consulenti in violazione della normativa di cui al Decreto, nonché ogni commissione dei Reati, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ovvero secondo quanto appositamente comunicato in merito.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7. INTRODUZIONE ALLA PARTE SPECIALE

7.1. Principi generali

In conformità all'art. 6 del Decreto, il sistema dei controlli interni di un ente, in relazione ai Reati da prevenire, deve, tra le altre cose, prevedere: (i) l'individuazione delle attività nel cui ambito possano essere commessi gli illeciti; (ii) specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente; (iii) l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione degli illeciti.

Anche a tale scopo, la Parte Speciale del Modello ha la finalità di definire le linee di condotta e le regole di comportamento che devono essere seguite al fine di prevenire, nell'ambito delle Attività Sensibili rilevate presso MOLINARI ITALIA la possibile commissione di taluno dei Reati Presupposto e, prima ancora, di assicurare l'integrità e la trasparenza nello svolgimento delle attività della Società.

La Parte Speciale del Modello ha altresì lo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica sulle Attività Sensibili individuate.

La Parte Speciale, in particolare, disciplina: (i) l'attività di chiunque operi per conto della Società in forza di un rapporto di lavoro dipendente, dell'assunzione di incarichi di gestione o controllo della Società, o di un qualsiasi altro legame che lo sottoponga alla direzione dei Soggetti Apicali della Società; (ii) nei limiti delle disposizioni applicabili, l'attività di chiunque, pur non essendo uno dei soggetti individuati *sub i*), operi nel suo interesse in forza di rapporti contrattuali.

Sono ammesse, nei casi di particolare urgenza o in caso di impossibilità temporanea e comunque sotto la responsabilità di chi le attua, eventuali deroghe a quanto previsto nella Parte Speciale del Modello. In tale evenienza, tuttavia, deve essere inviata immediata informazione all'Organismo di Vigilanza e, in ogni caso, è richiesta la successiva ratifica della decisione da parte del soggetto di volta in volta competente.

In linea generale, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, di rappresentanza e di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Ad ogni modo, tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alla legge, alle previsioni del Codice Etico, alle regole contenute nel Modello e alle procedure adottate dalla Società.

7.2. La documentazione interna di MOLINARI ITALIA

La documentazione interna richiamata dalla Parte Speciale del Modello deve intendersi parte integrante dello stesso. Più in generale, la documentazione interna di MOLINARI ITALIA è caratterizzata dai seguenti principi: (i) conoscibilità all'interno della Società; (ii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri; (iii) chiara descrizione delle linee di rapporto.

Le procedure interne della Società, in particolare, devono inoltre prevedere i seguenti elementi: (i) massima separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e/o lo conclude e il soggetto che lo controlla; (ii) tracciabilità scritta di ciascun passaggio rilevante del processo; (iii) adeguato livello di formalizzazione; (iv) divieto di prevedere sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna basati su *target* di *performance* sostanzialmente irraggiungibili.

Le procedure adottate dalla Società richiamate dalla Parte Speciale del Modello sono costantemente aggiornate dagli organi competenti, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza. È infatti compito dell'Organismo vigilare

che le procedure siano idonee al rispetto dei principi contenuti nel Modello.

7.3. Il sistema di deleghe e procure di MOLINARI ITALIA

Il sistema adottato delle deleghe e dei poteri costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di MOLINARI ITALIA. Il principio cui la Società ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, obbligazioni verso terzi. I principi ispiratori di tale sistema sono:

- la tempestiva e costante informazione circa la titolarità dei poteri delegati ed i relativi cambiamenti;
- la verifica periodica del rispetto dei poteri così come delegati;
- le dichiarazioni periodiche di cui sia determinata nel Modello la cadenza con le quali coloro che hanno ricevuto deleghe di poteri confermino il rispetto degli stessi nonché dei principi del codice etico e l'assenza di conflitti di interesse;
- la verifica periodica dell'adeguatezza del sistema delle deleghe.

A tutti i poteri attribuiti mediante delega degli stessi corrispondono esattamente mansioni e responsabilità come riportate nell'organigramma della Società. Il sistema dei poteri e delle deleghe prevede che:

- ogni Destinatario del presente Modello 231 che, per conto della Società intrattiene rapporti negoziali e/o di rappresentanza con l'esterno, deve essere dotato di idonea procura;
- tutti coloro (ivi compreso anche i Dipendenti o gli Organi Sociali) che intrattengono per conto della Società rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere dotati di delega formale in tal senso o ricoprire incarichi e ruoli che presuppongano nel mandato tali deleghe;
- ciascuna delega definisce in dettaglio i poteri del delegato e del soggetto.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure in vigore e la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche. Il conferimento della procura è seguito da una lettera di accompagnamento da trasmettere al procuratore unitamente all'atto di conferimento della procura e contenente il richiamo al Modello, alle disposizioni del Codice Etico ed alle procedure operative interne.

Il principio della segregazione delle responsabilità è applicato in Società in linea con quanto consentito dalla normativa vigente. I poteri di firma e di rappresentanza sono rilasciati dal Consiglio di Amministrazione o dal legale rappresentante aziendale per specifici ambiti e sono revocabili in qualsiasi momento attraverso una semplice notifica a seguito della decisione della Società.

Per determinate categorie di atti che prevedano un impegno ultra annuale o che superino uno specifico importo, è prevista la competenza del Consiglio di Amministrazione fatti salvi i casi di urgenza specificatamente approvati

www.molinari.it