



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

ADOTTATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 3 DICEMBRE 2021

PARTE GENERALE

Rev. cda 3.12.2021

1. LA RESPONSABILITÀ DA REATO DELLE SOCIETÀ: PRINCIPI GENERALI E CRITERI DI IMPUTAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231.

- 1.1 Natura della responsabilità ex D.lgs. 231/2001
- 1.2 Autonomia della responsabilità dell'Ente
- 1.3 Il campo di applicazione oggettivo della responsabilità dell'Ente; gli Enti destinatari della normativa
- 1.4 Il campo di applicazione soggettivo della responsabilità dell'Ente; i soggetti le cui azioni possono determinare la responsabilità dell'Ente
- 1.5 I reati presupposto di responsabilità per l'Ente e il principio di legalità
- 1.6 L'efficacia nel tempo del D.lgs. 231
- 1.7 L'efficacia nello spazio del D.lgs. 231; i reati commessi all'estero
- 1.8 Il sistema sanzionatorio
- 1.9 Le misure cautelari
- 1.10 I criteri oggettivi di attribuzione della responsabilità all'Ente; interesse e vantaggio
- 1.11 Interesse e vantaggio nei reati colposi
- 1.12 Interesse e vantaggio nei reati colposi
- 1.13 Interesse e vantaggio nel gruppo di imprese
- 1.14 I criteri soggettivi di attribuzione di responsabilità dell'Ente
- 1.15 Responsabilità dell'Ente e vicende modificative dell'assetto aziendale

2. ITALIA ZUCCHERI COMMERCIALE – OGGETTO SOCIALE E NOTE GENERALI

- 2.1 Organizzazione interna
- 2.2 Procedure di controllo

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- 3.1 Obiettivi e finalità de Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- 3.2 La predisposizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
- 3.3 La struttura e l'organizzazione del Modello
- 3.4 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico
- 3.5 I destinatari del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Italia Zuccheri Commerciale

3.6 Adozione, modifiche e integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.7 Diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.8 Il Piano di Informazione

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Funzione

4.2 Requisiti di cui devono essere dotati i componenti

4.3 Composizione, nomina e permanenza in carica dell'Organismo di Vigilanza

4.4 Compensi

4.5 Cause di ineleggibilità e cessazione dalla carica di componenti l'Organismo di Vigilanza

4.6 Svolgimento dell'attività: compiti e poteri

4.7 Segnalazione di illeciti o di violazione dei contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

4.8 Segnalazione di illeciti o di Violazione dei contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Principi generali

5.2 Procedura di irrogazione delle sanzioni

5.3 Organi titolari del potere sanzionatorio

5.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti e i dirigenti

5.5 Sanzioni per i componenti il Consiglio di Amministrazione

5.6 Sanzioni per i componenti il Collegio Sindacale

5.7 Sanzioni per i Collaboratori e i soggetti esterni a Italia Zuccheri Commerciale

1) La responsabilità da reato delle società: principi generali e criteri di imputazione ai sensi dell'art. 8 D.lgs. 231/2001

1.1 Natura della responsabilità ex D.lgs. 231/2001

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 qualifica espressamente la responsabilità addebitabile agli Enti – in ossequio al principio della personalità della responsabilità penale sancito dall'art. 27 della Costituzione – come amministrativa.

Dottrina e giurisprudenza si sono interrogate riguardo alla natura giuridica della menzionata responsabilità che pare avere un contenuto di fatto penale.

I principi generali che regolano la materia (artt. 2 e 3 D.lgs 8 giugno 2001 n. 231) sono, infatti, quelli del diritto penale (riserva di legge; irretroattività delle disposizioni entrate in vigore successivamente alla commissione dell'illecito ed aventi natura più afflittiva rispetto alle norme previgenti; ecc.) e risultano espressi con un linguaggio che riprende quello del Codice Penale (artt. 1 e 2).

La responsabilità viene riconosciuta a fronte della violazione di fattispecie di reato ed è accertata dal Giudice penale all'esito di un procedimento che si sviluppa con la cadenza del processo penale (le cui regole sono espressamente richiamate, in quanto compatibili, dall'art. 34 D.lgs 231/01) del quale vengono sostanzialmente riproposte le garanzie.

Altro argomento a favore della natura penale della responsabilità prevista dal D.lgs. 231/01 è ricavata dalla particolare severità delle sanzioni previste.

L'impostazione ormai consolidata, almeno in giurisprudenza, sembra essere quella che, facendo leva sulle peculiarità caratterizzanti la disciplina del D.lgs. 231/01, colloca la natura giuridica della responsabilità dell'Ente in una categoria ibrida, reputando la stessa non riconducibile in alcuno dei sottosistemi sanzionatori regolati dall'ordinamento.

1.2 Autonomia della responsabilità dell'Ente

A norma dell'art. 8 D.lgs. 231/01, la responsabilità dell'Ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Ne consegue che l'Ente può essere riconosciuto responsabile e sanzionato anche nell'ipotesi in cui l'autore del reato non sia stato identificato o risulti non imputabile.

Pertanto, in tutte le ipotesi in cui, per la complessità dell'assetto organizzativo interno non sia possibile ascrivere la responsabilità penale ad un determinato soggetto e cionondimeno risulti accertata la commissione di un reato, l'Ente ne dovrà rispondere – ricorrendone tutte le condizioni – sul piano amministrativo.

Secondo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 8 D.lgs. 231/01, la responsabilità amministrativa dell'Ente sussiste anche nell'ipotesi in cui il reato presupposto commesso dalla persona fisica risulti estinto per una causa diversa dall'amnistia (es. in ipotesi di intervenuta prescrizione).

1.3 Il campo di applicazione oggettivo della responsabilità dell'Ente; gli Enti destinatari della normativa

L'art. 1 D.lgs. 231/01 individua quali destinatari della normativa gli Enti dotati di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica. L'ampiezza della formula normativa consente di ricomprendere le più svariate forme giuridiche che possono qualificare le organizzazioni collettive: tutti i tipi di società commerciali, di capitali e di persone, le

cooperative, le società fiduciarie, le mutue assicuratrici, le fondazioni, i fondi di investimento.

1.4 Il campo di applicazione soggettivo della responsabilità dell'Ente; i soggetti le cui azioni possono determinare la responsabilità dell'Ente

A norma dell'art. 5 del D.lgs. 231/01 l'Ente è responsabile in ordine ai reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da:

A) Soggetti, cosiddetti "apicali", indicati al comma 1 lett. a) dell'art. 5 D.lgs. 231/01, vale a dire:

persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente;

persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di un'unità organizzativa dell'Ente dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Ente stesso.

B) Soggetti, cosiddetti "subordinati", di cui al comma 1 lett. b) dell'art. 5 D.lgs. 231/01 ed in particolare:

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Nella categoria dei soggetti apicali rientrano gli amministratori (sia dotati di poteri di rappresentanza che non esecutivi, indipendenti o legati da un contratto di lavoro con l'Ente), i direttori generali e tutti i soggetti che, pur non dotati di formale qualifica funzionale, di fatto svolgono funzioni amministrative o direttive.

In tal modo il ruolo apicale potrà essere individuato sia nella concreta riqualificazione di funzioni interne sia nella valorizzazione di poteri di eterodirezione (es. esercitati nell'ambito di una holding o della capogruppo: è possibile, infatti che amministratore di fatto di una società sia un soggetto formalmente appartenente ad un'altra società del gruppo il quale – agendo in veste sostanziale di apicale – sarà in grado di impegnare la responsabilità dell'Ente amministrato di fatto in caso di commissione di un reato presupposto).

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non disciplina il caso della delega di funzioni: anche in questa ipotesi, la valutazione relativa alla qualifica soggettiva dovrà svolgersi in concreto, tenendo conto dei poteri effettivamente delegati ed esercitati.

Il fatto che il delegante mantenga un obbligo di supervisione e di vigilanza sull'operato del delegato non impedisce la qualifica di apicale di quest'ultimo e ciò anche in considerazione del fatto che, ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, è sufficiente che il delegato eserciti in concreto funzioni anche solo direttive e non necessariamente amministrative.

Alla categoria dei soggetti in posizione subordinata, invece, possono essere ricondotti tutti i dipendenti dell'Ente nonché tutti coloro i quali agiscono in nome, per conto o nell'interesse

dell'Ente, quali, a titolo esemplificativo, i collaboratori, i parasubordinati, gli agenti ed i rappresentanti.

All'Ente non può essere addebitata alcuna responsabilità nell'ipotesi in cui i suddetti soggetti commettano uno dei reati presupposto per loro esclusivo e personale interesse o vantaggio.

1.5 I reati presupposto di responsabilità per l'Ente e il principio di legalità

Nell'ambito del sistema delineato dal D.lgs. 231/01 l'Ente non può essere chiamato a rispondere in relazione alla realizzazione di qualsiasi illecito penale, ma soltanto di un limitato numero di ipotesi criminose individuate dal Decreto (c.d. reati presupposto).

L'art. 2 del D.lgs. 231/01 prevede che anche la responsabilità delle persone giuridiche sia retta, come accade per le persone fisiche, dal principio di legalità. Gli illeciti penali degli Enti si caratterizzano pertanto per essere “doppiamente tipici”: in primo luogo in quanto previsti dalla legge come reati per le persone fisiche e, in secondo luogo, poiché specificamente ascritti al novero dei reati presupposto delle persone giuridiche.

Tale catalogo, nel corso degli anni, ha conosciuto un progressivo arricchimento che, allo stato, rende decisamente ampio ed eterogeneo l'oggettivo ambito di operatività del D.lgs. 231/01.

1.6 L'efficacia nel tempo del D.lgs. 231

Le regole che disciplinano l'efficacia temporale delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/01 recepiscono implicitamente le garanzie proprie della materia penale e ricalcano, sostanzialmente, la disciplina di cui all'art. 2 c.p. In particolare, l'art. 3 D.lgs. 231/01 – nel sancire l'impossibilità di punire l'Ente per un fatto che, secondo una legge posteriore, non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente e nel prevedere, contestualmente, la cessazione di ogni effetto conseguente ad una eventuale condanna – recepisce il principio di retroattività della legge più favorevole in ipotesi di *abolitio criminis*.

Il secondo comma dell'art. 3 D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 regola, invece, l'ipotesi della modifica della norma incriminatrice prevedendo, anche in questo caso, l'applicazione retroattiva della norma più favorevole e, in ipotesi di più norme in successione, la prevalenza dell'eventuale legge intermedia più favorevole.

1.7 L'efficacia nello spazio del D.lgs. 231; i reati commessi all'estero

Anche la disciplina relativa alle condizioni di applicabilità del D.lgs. 231/01 in relazione ai fatti commessi all'estero – di cui all'art. 4 del medesimo Decreto – recepisce la disciplina prevista dal codice penale, in questo caso mediante un rinvio espresso agli articoli 7 – 10 che prevedono una serie di ipotesi di applicabilità della legge penale italiana a delitti commessi all'estero.

Come accade per le persone fisiche, anche per gli Enti la procedibilità in ordine a tali reati non è

incondizionata (salvo che in relazione a quelli, in danno di interessi di particolare rilevanza per lo Stato italiano, indicati all'art. 7 c.p. che, tuttavia, hanno scarso rilievo nella prospettiva degli Enti posto che solo i delitti di falsità in moneta costituiscono, tra quelli richiamati dal suddetto articolo, reati presupposto di responsabilità ex D.Lgs. 231/01).

In particolare, la possibilità di procedere nei confronti dell'Ente per reati commessi all'estero è subordinata:

- a) al fatto che il reato presupposto sia punito con la reclusione non inferiore nel minimo a 3 anni e che l'autore del reato si trovi sul territorio italiano (per i delitti puniti con reclusione di minore durata è necessaria la richiesta del Ministero della Giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa);
- b) al fatto sia previsto come reato anche dallo Stato in cui il fatto è avvenuto;
- c) al fatto che l'Ente abbia la propria sede principale in Italia;
- d) al fatto che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

È opportuno precisare che, secondo la dottrina prevalente la regola di cui all'art. 4 D.Lgs. 231/01, in assenza di diverse indicazioni normative, trova applicazione soltanto in relazione ai reati che ai sensi dell'art. 6 c.p. si considerano commessi "integralmente" all'estero, circostanza che si verifica "quando l'azione o l'omissione che li costituisce è ivi avvenuta in tutto o in parte ovvero si è ivi verificato l'evento che è conseguenza dell'azione o dell'omissione".

1.8 Il sistema sanzionatorio

L'apparato sanzionatorio predisposto del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è funzionale a colpire direttamente ed in modo efficace la persona giuridica.

L'art. 9 prevede quattro differenti tipologie di sanzione:

- 1) sanzioni amministrative pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) pubblicazione della sentenza di condanna;
- 4) confisca.

Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie sono il perno del sistema sanzionatorio di cui al D.Lgs. 231/01: a differenza delle altre tipologie di sanzione – applicabili soltanto in relazione ai reati per cui il Decreto espressamente le prevede – trovano applicazione ogniqualvolta venga accertata l'integrazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato.

L'entità della sanzione è determinata dal Giudice penale attraverso un sistema basato su quote.

Ogni quota può avere un valore compreso tra 258 e 1.549 euro; in relazione ad ogni fattispecie

di reato presupposto di responsabilità per l'Ente il numero di quote deve, per espressa indicazione del Legislatore, essere compreso tra un minimo di 100 ed un massimo di 1.000 quote.

In concreto, dunque, la sanzione può variare tra un minimo di 25.800,00 euro fino ad un massimo di 1.549.000,00 euro.

I criteri di riferimento per determinare il numero delle quote da irrogare nel singolo caso di specie (indicati dall'art. 11 D.Lgs. 231/01) sono:

- I. la gravità del fatto;
- II. il grado di responsabilità dell'Ente;
- III. l'eventuale attività posta in essere dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota, il Giudice dovrà tenere conto, a norma del secondo comma dell'art. 11 D.Lgs. 231/01, delle specifiche condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Tale criterio di commisurazione è finalizzato ad adattare la sanzione al caso di specie e a garantire la massima efficacia possibile.

Sempre in applicazione del citato criterio, a norma dell'art. 12 D.Lgs. 231/01, la sanzione può essere ridotta della metà nell'ipotesi in cui:

- I. emerga che l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o altrui e l'Ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo (nell'ipotesi in cui, invece, l'autore del reato avesse agito nell'esclusivo interesse proprio o altrui, come già illustrato, l'Ente sarebbe esente da ogni responsabilità);
- II. il danno patrimoniale cagionato dal fatto di reato risulti di particolare tenuità.

Ancora, secondo il disposto del secondo comma del medesimo art. 12 D.Lgs. 231/01, la sanzione può essere ridotta da un terzo alla metà nell'ipotesi in cui:

- I. prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'Ente abbia risarcito interamente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia efficacemente attivato in tal senso;
- II. l'Ente che ne fosse sprovvisto abbia adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nell'ipotesi in cui dovessero essere stati attuati, contemporaneamente, comportamenti atti a garantire la riduzione della metà della sanzione e comportamenti tali da integrare le condizioni di riduzione da un terzo alla metà, la sanzione è ridotta dalla metà fino a due terzi.

Le sanzioni interdittive

Tali sanzioni, previste dall'art. 9 comma 2 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, incidono in maniera ri-

levante sullo svolgimento dell'attività dell'Ente. Il D.Lgs. 231/01, pertanto, prevede che le stesse possano essere applicate dal Giudice penale soltanto a seguito dell'accertata integrazione di determinati reati specificamente indicati ed al ricorrere di precise condizioni.

Esse consistono:

- I. nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- II. nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- III. nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio);
- IV. nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- V. nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'art. 13 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 definisce i due presupposti – alternativi uno all'altro – in presenza dei quali il Giudice può irrogare le suddette sanzioni:

- I. l'Ente ha conseguito dal reato un profitto di rilevante entità a seguito della commissione del reato da parte di un soggetto apicale o di un soggetto subordinato e, in quest'ultima ipotesi, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- II. l'Ente è risultato recidivo nella perpetrazione degli illeciti presupposto di responsabilità.

Nell'ambito del successivo art. 14 sono altresì definiti i criteri a cui il Giudice penale deve attenersi nell'irrogazione delle sanzioni interdittive, il principale dei quali consiste nell'idoneità della sanzione ad impedire la commissione di ulteriori reati della stessa specie.

Al pari di quanto avviene in relazione all'applicazione delle sanzioni pecuniarie, il Giudice Penale è chiamato a considerare la gravità del fatto di reato, il grado di responsabilità dell'Ente, e l'attività eventualmente svolta per eliminare o attenuare le conseguenze dannose o pericolose del reato.

Qualora lo ritenga necessario, il Giudice può applicare più sanzioni interdittive congiuntamente. L'applicazione di una sanzione interdittiva può comportare conseguenze molto rilevanti per l'Ente, pertanto il Legislatore, al fine di giungere all'applicazione di una sanzione proporzionata alla violazione, ha previsto una serie di cautele.

In primo luogo, le sanzioni interdittive non possono essere applicate nel caso in cui il danno cagionato dal fatto di reato si sia rivelato di particolare tenuità e nel caso in cui l'autore dell'illecito abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o altrui e l'Ente abbia ricavato un vantaggio esiguo.

Inoltre, la sanzione più gravosa, quella dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, può essere applicata, per espressa disposizione dell'ultimo comma dell'art. 14 D.Lgs. 231/01, soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Nell'ipotesi in cui l'applicazione della suddetta sanzione possa comportare l'interruzione di un pubblico servizio o di un servizio di pubblica necessità con pregiudizio della collettività oppure, ancora, in virtù delle dimensioni dell'Ente e del territorio in cui ha sede, possa generare una crisi occupazionale, il Giudice penale può disporre, a norma dell'art. 15 D.lgs. 231/01, che l'attività continui con la gestione di un Commissario giudiziale.

Quest'ultimo, nell'ambito dei poteri e dei compiti conferitigli dal Giudice, sarà tenuto, ai sensi dell'art. 15 comma III D.Lgs. 231/01, a curare l'adozione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'utile realizzato nel periodo commissariale dovrà essere confiscato ed utilizzato a scopo sanzionatorio ovvero, in via subordinata, per il risanamento economico dell'azienda.

Sempre nell'ottica di contenimento delle conseguenze eccessivamente gravose per l'Ente, il Legislatore, con l'art. 17 D.Lgs. 231/01, ha previsto la possibilità di convertire le sanzioni interdittive in pene pecuniarie nel caso in cui, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, la società abbia:

- I. risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia efficacemente operata in tal senso;
- II. eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire illeciti della specie di quello verificatosi;
- III. messo a disposizione il profitto conseguito per mezzo del reato ai fini della confisca.

In relazione a tali condizioni, tuttavia, la giurisprudenza ha assunto un atteggiamento particolarmente severo, soprattutto nell'ipotesi in cui l'Ente non fosse originariamente dotato di un Modello organizzativo.

Occorre infine evidenziare che, al ricorrere di ipotesi particolarmente gravi, l'art. 16 D.lgs. 231/01 prevede la possibilità per il Giudice penale di applicare l'interdizione dell'esercizio dell'attività in via definitiva.

In particolare, la norma prevede tale possibilità per le ipotesi in cui l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e risulti essere stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla interdizione temporanea.

La pubblicazione della sentenza di condanna

Qualora nei confronti dell'Ente venga applicata una sanzione interdittiva, l'autorità giudiziaria può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna – per estratto o per intero – nel sito in-

ternet del Ministero della Giustizia (per un periodo stabilito dal Giudice Penale in misura non superiore a 30 giorni) nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale. Nell'applicare la sanzione l'autorità giudiziaria valuterà, da un lato, l'interesse della collettività a conoscere le temporanee preclusioni imposte all'Ente e, dall'altro – al fine di non aggravare in modo sproporzionato l'immagine della persona giuridica condannata – la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'Ente nonché l'attività dal medesimo svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La pubblicazione è eseguita a spese dell'Ente condannato, a cura della cancelleria del Giudice penale che ha emesso il provvedimento di condanna.

La confisca

Ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 231/01 nei confronti dell'Ente è sempre disposta, in caso di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, gli eventuali diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Trattasi, in caso di condanna, di sanzione obbligatoria.

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

1.10 Le misure cautelari

Le misure cautelari interdittive

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 prevede la possibilità per il Giudice penale procedente, previa richiesta del Pubblico Ministero, di adottare misure cautelari allo scopo di paralizzare ovvero ridurre l'attività dell'Ente quando la prosecuzione della stessa potrebbe aggravare le conseguenze del reato o agevolare la commissione di altri illeciti.

In particolare, a norma dell'art. 45 D.Lgs. 231/01, su istanza del Pubblico Ministero, il Giudice per le Indagini Preliminari nel corso dello svolgimento delle stesse (o, qualora sia già iniziato il processo, il Giudice che procede) potrà applicare:

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

L'art. 45 D.Lgs. 231/01 condiziona l'applicazione delle misure cautelari alla sussistenza di due

requisiti:

- a) la presenza di gravi indizi di responsabilità in capo all'Ente in relazione all'illecito per cui l'Autorità Giudiziaria sta procedendo; nonché
- b) di fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole.

Solo in presenza di entrambe le condizioni il Giudice può applicare la misura.

Nel valutare quale misura applicare, egli dovrà tener conto dei criteri indicati nell'art. 46 D.lgs 231/01 ed in particolare dovrà valutare l'idoneità di ciascuna a garantire la tutela delle esigenze cautelari nel caso concreto e, parallelamente, dovrà rispettare il principio di proporzionalità rispetto alla gravità del fatto in contestazione ed alla sanzione che ritenga possa essere applicata in via definitiva all'esito del giudizio.

Le diverse misure non possono essere applicate congiuntamente.

Naturalmente le misure cautelari interdittive appena elencate possono essere applicate soltanto con riferimento ai reati presupposto per cui le stesse sono previste anche come sanzioni definitive (e non anche con riferimento agli illeciti puniti con la sola pena pecuniaria) non potendosi adottare, in via anticipata, pene estranee ad una eventuale sentenza di condanna.

Il terzo comma dell'art. 45 prevede la possibilità per il Giudice penale di nominare un commissario giudiziale in luogo dell'applicazione di una misura cautelare interdittiva – per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata – qualora ritenga che l'applicazione della misura possa compromettere un pubblico servizio con grave pregiudizio per la comunità ovvero creare rilevanti problemi occupazionali.

L'Ente può ottenere, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 la sospensione dell'esecuzione delle misure cautelari interdittive dimostrando di aver posto in essere una delle condotte riparatorie indicate dall'art. 17 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed in particolare, in via alternativa una dall'altra:

- i. l'eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ii. il risarcimento integrale del danno cagionato e l'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero l'efficace adoperarsi in tal senso;
- iii. la messa a disposizione dell'Autorità giudiziaria, ai fini della confisca, del profitto conseguito.

Le misure cautelari reali

A differenza delle misure cautelari interdittive – applicabili, come accennato in precedenza, sol-

tanto nell'ipotesi in cui siano in contestazione reati presupposto che prevedono le stesse come sanzioni definitive – le misure cautelari reali possono trovare applicazione con riferimento a tutti i reati presupposto di responsabilità ex art. 231/01 e possono essere cumulate alle sanzioni interdittive.

Esse sono funzionali a porre vincoli di indisponibilità sul patrimonio dell'Ente e sono di due tipi:

- i. il sequestro preventivo dei beni di cui è consentita la confisca (prezzo o profitto del reato eventualmente anche per equivalente);
- ii. sequestro conservativo dei beni mobili o immobili dell'Ente.

Oggetto del sequestro conservativo sono i beni mobili o immobili dell'Ente o le somme o le cose allo stesso dovute; per effetto del sequestro i crediti dell'Ente si considerano privilegiati rispetto ad ogni altro credito, non privilegiato, di data anteriore.

1.10 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità dell'Ente

La commissione di uno dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/01 da parte di un soggetto legato funzionalmente all'Ente non esaurisce le condizioni necessarie ad imputare una responsabilità a quest'ultimo.

Ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 occorre altresì che il reato presupposto sia stato realizzato “... *nell'interesse o a vantaggio dell'Ente*”.

I due concetti si pongono in un rapporto di alternatività tipizzando due distinti criteri di imputazione oggettiva di responsabilità.

Il criterio dell'”*interesse*” esprime la direzione finalistica del reato, apprezzabile *ex ante*, ossia al momento della commissione del fatto; affinché venga riconosciuto sussistente un interesse dell'Ente, il reato deve essere stato commesso con la finalità di procurare un vantaggio di quest'ultimo.

Il criterio del “*vantaggio*”, viceversa, avrebbe una connotazione essenzialmente oggettiva – come tale valutabile *ex post* sulla base degli effetti concretamente conseguiti alla realizzazione dell'illecito – indipendente dalla originaria finalizzazione del reato.

1.11 Interesse e vantaggio nei reati colposi

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 25 septies D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, che ha introdotto fra i reati presupposto di responsabilità per l'Ente le fattispecie di omicidio e lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro – reati colposi d'evento – si è posto il problema di compatibilità degli stessi rispetto ai criteri di imputazione dell'interesse e del vantaggio per l'Ente.

È infatti inimmaginabile pensare che l'Ente possa perseguire il proprio interesse o, alternativa-

mente, conseguire un vantaggio, attraverso eventi lesivi dell'integrità fisica delle persone.

Il criterio di imputazione di cui all'art. 5 D.Lgs. 231/01, di conseguenza, con riferimento alle suddette fattispecie, oltre che, più in generale, a tutte quelle punite a titolo di colpa, (quali, ad esempio, nell'ambito dell'art. 25 undecies D.Lgs. 231/01, i reati di inquinamento e disastro ambientale colposi) risulterebbe di fatto inapplicabile.

Tale rilievo è stato superato dalla giurisprudenza – ormai consolidata ed univoca sul punto – che, adottando un correttivo funzionale molto criticato dalla dottrina prevalente, assume come termine di relazione dell'interesse e del vantaggio non l'evento ma la condotta del reato.

In base a questo orientamento giurisprudenziale, l'interesse e/o il vantaggio vanno letti, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione delle dovute cautele antinfortunistiche ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale.

1.12 Interesse e vantaggio nel gruppo di imprese

Nell'ambito del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non vi è alcun cenno al fenomeno delle aggregazioni societarie. Il Legislatore, infatti, nel delineare la disciplina della responsabilità del soggetto collettivo fa esclusivo riferimento all'Ente singolarmente considerato, lasciando aperte le questioni relative all'operatività del D.Lgs. 231/01 nel gruppo di società.

Nell'ambito dell'aggiornamento delle “*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*” emanato da Confindustria nel marzo 2014 si sottolinea come – per quanto nel nostro ordinamento manchi una disciplina generale del gruppo – esistono tuttavia alcuni indici normativi, quali l'art. 2359 c.c. (società controllate e società collegate) e l'art. 2497 c.c. (che disciplina la responsabilità della società che eserciti attività di direzione e coordinamento su altre società) che confermano la rilevanza del fenomeno del gruppo di imprese.

Tale rilevanza, tuttavia, risulta circoscritta all'ambito economico e non si estende a quello giuridico, posto che il gruppo di società costituisce un raggruppamento di Enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche ma non assume autonoma capacità giuridica.

Il gruppo di società, pertanto, non può essere inquadrato tra i soggetti di cui all'art. 1 D.Lgs. 231/01 e, di conseguenza, deve escludersi che lo stesso sia diretto destinatario della normativa.

Naturalmente, però, è ben possibile che uno o più soggetti apicali o subordinati legati ad una società del gruppo, nello svolgimento dell'attività di impresa, commettano reati presupposto di responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01 e che l'Ente di appartenenza sia chiamato

a risponderne.

Si ritiene che la capogruppo possa essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'ambito dell'attività della controllata soltanto nell'ipotesi in cui:

- a) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto oltre che della controllata anche della controllante;
- b) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante provato in maniera concreta e specifica.

Non esiste dunque una generica posizione di garanzia della società controllante, il cui coinvolgimento può derivare soltanto dall'eventuale concorso dei propri apicali o subordinati nella realizzazione del delitto presupposto sempre che, naturalmente, risultino integrati anche tutti gli altri criteri di ascrizione di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/01.

L'assenza di disciplina del fenomeno delle aggregazioni societarie si riverbera anche sulla questione relativa all'unicità o alla duplicazione dei Modelli organizzativi nell'ambito del gruppo ed in particolare sulla possibilità di predisporre un unico Modello identico per tutte le società che lo compongono.

Al riguardo pare preferibile – nel rispetto del requisito di specificità che deve guidare la redazione degli stessi – che, come peraltro sottolineato nelle linee guida di Confindustria del marzo 2014, ogni società del gruppo predisponga e curi l'aggiornamento del proprio Modello organizzativo.

L'adozione da parte di ogni società del gruppo di un proprio autonomo Modello organizzativo consente di avere un documento calibrato sulla realtà organizzativa della singola impresa e di confermarne l'autonomia nel gruppo, così ridimensionando il rischio di una risalita della responsabilità in capo alla controllante.

Negli stessi termini è opportuno che ogni società del gruppo istituisca un proprio organismo di vigilanza.

1.13 criteri soggettivi di attribuzione della responsabilità dell'Ente

Il nesso di imputazione soggettiva di responsabilità agli Enti è previsto dagli articoli 6 – 8 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e ruota fundamentalmente intorno al concetto – inespreso ma implicito nella descrizione dei meccanismi di ascrizione di responsabilità – di “colpa di organizzazione”.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 non prevede un unico criterio di imputazione soggettiva di responsabilità, ma distingue due diversi casi a seconda che l'illecito sia stato commesso:

- a) da un soggetto apicale (art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231);
- b) da un soggetto subordinato (art. 7 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231); o
- c) rimasto ignoto (art. 8 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231).

La responsabilità per fatto degli apicali

Nell'ipotesi di reato presupposto commesso da parte di un soggetto apicale nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, la responsabilità di quest'ultimo è, di fatto, presunta sul presupposto che il fatto criminoso sarebbe diretta emanazione degli organi rappresentativi ed attuativi della politica aziendale.

In particolare, nell'ipotesi appena ricordata, il primo comma dell'art. 6 D.Lgs. 231/01 subordina l'esonero di responsabilità in capo all'Ente alla contemporanea sussistenza di diverse condizioni, cumulative, la cui presenza è considerata prova della corretta organizzazione aziendale, in funzione di prevenzione degli illeciti penali, e giustifica, sul piano normativo, la dissociazione della responsabilità dell'Ente – che ne andrà esente – da quella individuale del soggetto apicale. Le condizioni per escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente – che devono sussistere cumulativamente –, sono le seguenti:

- a) l'adozione preventiva e l'efficace attuazione di un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi: l'adozione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, di fatto implica un onere che la società è tenuta ad adempiere per evitare l'ascrizione di responsabilità a seguito della commissione di un reato presupposto ex D.Lgs. 231/01. Quanto al concetto di idoneità, lo stesso rimanda ad un giudizio prognostico sull'efficacia teorica – vale a dire condotto a monte, sulla carta – della struttura organizzativa e del complesso delle regole preventive e delle procedure previste dalla società e confluite nel Modello a coprire e minimizzare i rischi considerati rilevanti a seguito dell'attività di mappatura del rischio.

La valutazione riguardo l'idoneità deve essere compiuta *ex ante* e non *ex post* rispetto all'illecito commesso dal soggetto apicale essendo metodologicamente scorretto oltre che, di fatto, fonte di responsabilità oggettiva, derivare dal fatto che sia stato commesso un reato la prova che il Modello di organizzazione non fosse adeguato.

L'efficace attuazione è correlata all'effettivo recepimento dell'assetto organizzativo/preventivo previsto dal Modello nelle concrete dinamiche gestionali ed operative dell'attività aziendale oltre che a corredo di controlli che ne garantiscono il monitoraggio. Il giudizio relativo alla sussistenza di tale requisito dovrà essere svolto in concreto attraverso un'indagine che verifichi la corrispondenza tra le procedure previste dal Modello e le dinamiche operative aziendali al momento della commissione del fatto di rea-

to.

Autonomia dell'Organismo di Vigilanza ed effettività dei controlli svolti: il D.Lgs. 231/01 prevede che il "sistema 231" dell'Ente sia supervisionato da un soggetto *ad hoc*, per l'appunto l'Organismo di Vigilanza. Si tratta di un organismo dell'Ente che, tuttavia, deve essere necessariamente caratterizzato da autonomia e indipendenza;

- b) elusione fraudolenta del Modello da parte del soggetto apicale autore del reato presupposto: il Modello Organizzativo deve costituire un serio ostacolo all'attuazione di fatti di reato da parte degli apicali, i quali, conseguentemente, qualora intendano porre in essere comportamenti integranti uno o più reati presupposto di responsabilità, dovranno essere costretti ad aggirare i controlli che presidiano il rispetto delle regole di cui l'Ente, a mezzo del Modello organizzativo, si è dotato.

Onere probatorio relativo alla sussistenza delle condizioni di esonero della responsabilità

Nella prassi giurisprudenziale si assiste a un parziale "riequilibrio" dell'onere probatorio a favore degli Enti, che risultano onerati più che altro della produzione del Modello adottato.

Responsabilità per fatto commesso da soggetti subordinati

La disciplina relativa all'ascrizione di responsabilità all'Ente in ipotesi di reato presupposto commesso – nell'interesse o a vantaggio dello stesso – da parte di un soggetto c.d. subordinato è prevista dall'art. 7 D.Lgs. 231/01.

Il primo comma dell'art. 7 connette la responsabilità dell'Ente alla "...*inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza...*" che abbiano "...*reso possibile...*" la realizzazione dell'illecito penale da parte del sottoposto.

La norma non richiede la sussistenza di una condotta colposa da parte di una o più persone fisiche gravate da un onere di controllo/vigilanza, ma attribuisce la responsabilità da reato all'Ente sulla base di una generale e strutturale colpa di organizzazione nella prevenzione dei reati presupposto.

Si tratta di una forma di colpevolezza di fatto "impersonale", propria dell'Ente, in quanto non legata all'elemento soggettivo dell'autore di un reato ma direttamente riferita all'organizzazione collettiva.

Il comma 2 dell'art. 7 specifica che l'"...*inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza*", elemento di connessione funzionale ad attribuire la responsabilità all'Ente, è esclusa in caso di adozione ed efficace attuazione di un Modello organizzativo "...*idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi*".

L'adozione del Modello organizzativo consente all'Ente di far fronte al generale dovere di

direzione e vigilanza sull'attività dei sottoposti; qualora, tuttavia, lo stesso si dimostri inefficace, si ritiene integrata la colpa di organizzazione che rende possibile la realizzazione del reato presupposto.

In questa prospettiva l'onere probatorio dell'Accusa deve focalizzarsi necessariamente sulla valutazione di idoneità preventiva del Modello di organizzazione in quanto da tale giudizio dipende la sussistenza in capo all'Ente della *culpa in vigilando*, quindi l'ascrivibilità soggettiva del reato presupposto.

Mentre nel caso dei reati commessi da un soggetto apicale è l'Ente a dover dimostrare l'efficacia del proprio Modello di organizzazione, Gestione e Controllo per potersi sottrarre dall'attribuzione di responsabilità, in caso di illecito commesso da un soggetto subordinato spetta al Pubblico Ministero provare l'inefficacia preventiva del Modello adottato dall'azienda.

L'efficacia del Modello a prevenire reati della specie di quello verificatosi ex art. 7 comma II è subordinata al rispetto delle indicazioni di cui ai successivi commi III e IV, orientate a garantire un costante controllo sul corretto svolgimento delle attività aziendali.

In questa ottica devono leggersi gli oneri di periodica verifica ed aggiornamento del documento in ipotesi di modifiche nell'organizzazione societaria o nell'attività svolta, nonché il requisito di specificità del Modello in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione societaria oltre che al tipo di attività svolta.

Particolare rilevanza è assunta altresì – sempre guardando all'efficacia del Modello – dal sistema di segnalazione e sanzioni delle violazioni delle prescrizioni organizzative funzionale ad assicurare la tempestiva gestione e correzione di eventuali situazioni di rischio.

Proprio sul livello di attenzione prestato dall'Ente alla gestione dei rischi di commissione dei reati presupposto si incentrerà il giudizio relativo alla integrazione – o meno – della colpa di organizzazione.

Naturalmente la realizzazione dell'illecito dovrà costituire, perché sia riconosciuta una responsabilità in capo all'Ente, la concretizzazione non di una qualsiasi – per quanto grave – inadeguatezza del Modello, ma di una specifica carenza organizzativa che annoveri le concrete modalità di realizzazione del fatto nello spettro dei comportamenti rischiosi che, in base ad una attenta ed efficace gestione, avrebbero dovuto essere neutralizzati.

1.14 Responsabilità dell'Ente e vicende modificative dell'assetto aziendale

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, agli articoli da 28 a 33, disciplina il regime della responsabilità dell'Ente nel caso di vicende modificative dello stesso ed in particolare in ipotesi di:

- a) Fusione (anche per incorporazione);

- b) Scissione;
- c) Cessione di azienda.

In relazione a tutte le suddette ipotesi, l'art. 28 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 prevede, come principio generale, che in caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

L'Ente nato a seguito delle suddette modifiche, pertanto, sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario con riferimento ai fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, il Decreto prevede che l'Ente nato dalla stessa risponda dei reati per cui sono stati ritenuti responsabili gli Enti partecipanti.

In caso di scissione parziale il D.Lgs. 231/01 prevede che resti ferma la responsabilità dell'Ente scisso in relazione ai fatti commessi antecedentemente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione saranno solidalmente responsabili al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso in relazione ai reati commessi anteriormente alla scissione.

Tale obbligo, ai sensi del secondo comma dell'art. 30 D.Lgs. 231/01, è limitato al valore del patrimonio netto trasferito al nuovo Ente salvo che allo stesso sia stato trasferito anche il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; in questo caso il limite viene meno.

Anche nel caso della scissione, come in quello della fusione, qualora l'evento modificativo sia intervenuto prima della conclusione del giudizio di primo grado a carico dell'Ente, il Giudice Penale, nel determinare l'ammontare della sanzione pecuniaria, deve tener conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originario e non di quello frutto della scissione.

Le eventuali sanzioni interdittive possono essere applicate soltanto all'Ente cui è rimasto – o cui è stato trasferito a seguito della scissione – il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nel cui ambito è stato commesso il reato presupposto, l'art. 33 D.Lgs. 231/01 stabilisce che l'acquirente è – entro i limiti del valore dell'azienda ceduta – solidalmente obbligato con il cedente al pagamento delle sanzioni pecuniarie, salvo il beneficio della preventiva escussione presso l'Ente venditore.

L'obbligazione dell'acquirente è in ogni caso limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti amministrativi dei quali era comunque a

conoscenza.

2) Italia Zuccheri Commerciale – Oggetto sociale e note generali

Italia Zuccheri Commerciale è una società di diritto italiano a responsabilità limitata, con sede legale in Minerbio (BO) Via Mora 56 e svolge attività di acquisto, lavorazione, trasformazione industriale, confezionamento, commercializzazione di materie prime agricole relative al settore bieticolo saccarifero e della canna da zucchero, dei prodotti derivati dal loro trattamento/trasformazione; l'acquisto, la lavorazione, la trasformazione industriale, la commercializzazione e il confezionamento di dolcificanti e/o prodotti simili; la progettazione e la realizzazione in proprio o tramite accordi, l'acquisto, la vendita, la gestione il godimento a qualunque titolo di macchinari e impianti industriali/commerciali relativi al settore bieticolo saccarifero.

2.1 Organizzazione interna

Gli Organi della Società cui è demandato, secondo le rispettive competenze, l'esercizio delle funzioni sociali sono:

L'Assemblea dei Soci

Competente a deliberare sulle materie alla stessa riservate dalla Legge e dallo Statuto. L'Assemblea ordinaria approva il bilancio di esercizio della Società e destina gli eventuali avanzi di gestione; approva il regolamento dei lavori assembleari; determina il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, li nomina, li revoca e ne determina i compensi; nomina il Presidente ed i componenti il Collegio Sindacale determinandone i compensi; delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci; determina l'eventuale sovrapprezzo delle azioni su proposta del Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio; conferisce e revoca l'incarico di revisore legale dei conti, su proposta motivata del Collegio Sindacale, determinando i relativi corrispettivi; delibera sugli ulteriori oggetti attinenti alla gestione della Società riservati alla sua competenza dallo Statuto o dalla Legge o sottoposti al suo esame dal Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea straordinaria: delibera sulle modifiche allo Statuto; delibera sulle trasformazioni, le fusioni e le scissioni; delibera sull'eventuale scioglimento anticipato della Società, sulle nomine e sulla sostituzione dei liquidatori e sui loro poteri, nonché su ogni altro argomento devoluto espressamente alla sua competenza dalla Legge o dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione

L'organo è composto da nove membri nominati dall'Assemblea dei soci. La composizione garantisce la rappresentanza al Socio Coprob e al Socio Pfeifer&Langen, secondo le quote stabilite dallo Statuto.

La carica ha una durata di tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. Gli Amministratori sono rieleggibili.

Al Consiglio di Amministrazione è demandata la funzione di supervisione strategica e gestione; l'Organo è investito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, fatto salvo quanto riservato dalla Legge all'Assemblea dei Soci. Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Amministratore delegato al quale demandare i poteri di ordinaria amministrazione.

I componenti il Consiglio di Amministrazione sono soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma I, lettera A) D.lgs. 231/2001.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente è nominato dal Consiglio, non riveste ruoli esecutivi e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali. Al Presidente spettano la firma sociale e la rappresentanza legale della società nei confronti di terzi ed in giudizio. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre conferito al Presidente firma congiunta all'Amministratore Delegato per la conclusione di contratti di importo pari o superiore a euro 10.000.000,00.

Il Presidente, inoltre, convoca, su delibera del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci e la presiede; convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, ne coordina i lavori e può invitare altri soggetti (personale e consulenti) a partecipare alle sedute senza diritto di voto; propone al Consiglio di Amministrazione la nomina o revoca dell'Amministratore Delegato.

Al Presidente spettano la firma sociale e la rappresentanza legale della società nei confronti di terzi ed in giudizio.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è soggetto apicale ai sensi dell'art. 5, comma I, lettera A) D.lgs. 231/2001.

Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. È composto da 3 Sindaci effettivi e 2 supplenti, tutti scelti fra gli iscritti nel registro dei revisori legali istituito presso il Ministero della Giustizia.

I componenti restano in carica per tre esercizi decorrenti dal giorno dell'accettazione e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

Il Collegio Sindacale ha i poteri e doveri di cui agli artt. 2403 – 2409 c.c. L'Orano accerta la

completezza, la regolare tenuta e il tempestivo aggiornamento dei libri e registri obbligatori; vigila sull'adeguatezza dell'assetto amministrativo, contabile e organizzativo; verifica il corretto esercizio dei poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione e l'adeguatezza delle attività poste in essere dal Revisore legale dei conti; formula una proposta motivata all'Assemblea dei Soci in merito al conferimento o alla revoca dell'incarico di revisione legale dei conti; informa l'Assemblea dei Soci in merito a fatti censurabili di rilevante gravità di cui è venuto a conoscenza e/o comunicati allo stesso dai Soci; informa l'Assemblea dei Soci dei risultati dell'esercizio sociale e sull'attività svolta nell'adempimento dei propri doveri, unitamente alle eventuali osservazioni in ordine al bilancio ed alla sua approvazione.

Il Collegio Sindacale è organo di controllo i cui componenti non assumono alcuna delle qualifiche di cui all'art. 5, D.lgs. 231/2001.

L'Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, nominato dal Consiglio di Amministrazione, sono delegati dal medesimo Organo poteri e funzioni di ordinaria amministrazione e partecipa alle riunioni del Consiglio con diritto di voto.

L'Amministratore Delegato è soggetto apicale ai sensi dell'art. 5, comma I, lettera A) D.lgs. 231/2001.

Il Direttore Generale

Il Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Amministrazione, sono attribuite con procura dall'Amministratore Delegato funzioni operative, poteri autorizzativi e di firma. In particolare, il Direttore Generale supporta l'Amministratore Delegato al fine di garantire l'unitarietà dell'azione imprenditoriale, la predisposizione dei piani strategici, industriali e finanziari della Società, del budget annuale, nonché del business plan ed del rapporto informativo che l'Amministratore Delegato sottoporrà al Consiglio di Amministrazione in conformità con le tempistiche e le indicazioni dal Consiglio emanate, concernenti l'aggiornamento dei suddetti documenti che dovranno tutti essere approvati dal Consiglio di Amministrazione; negozia e concludere atti e contratti attivi e passivi di qualunque natura connessi alle attività della società con private/o con amministrazioni pubbliche, nazionali ed estere; è responsabile delle attività commerciali canale B2B e B2C; Marketing, Comunicazione, Amministrazione vendite, logistica distributiva, approvvigionamento del prodotto finito da fornitori terzi.

Il Direttore Generale è soggetto apicale ai sensi dell'art. 5, comma I, lettera A) D.lgs. 231/2001.

3) Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1 Obiettivi e finalità de Modello di Organizzazione, Gestione e Con-trollo

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è volto a prevenire il rischio di commissione di reati presupposto di responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 nell'ambito delle attività svolte da Italia Zuccheri Commerciale. Più in generale, il Modello vuole essere uno strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti ed i soggetti terzi che entrino in contatto con Italia Zuccheri Commerciale per condurli ad adottare un comportamento corretto e trasparente in linea con i valori etici cui si ispira la Società nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, il Modello si pone i seguenti obiettivi:

- a) individuare le attività svolte dalle singole Funzioni societarie che, per la loro particolare tipologia, possono comportare un rischio reato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- b) valutare le procedure di controllo esistenti provvedendo, ove necessario, all'adeguamento delle stesse al fine di garantire che il rischio di commissione dei reati presupposto sia ridotto il più possibile e che l'eventuale insorgere di situazioni di criticità venga segnalato tempestivamente;
- c) definire un sistema di regole che fissi le linee di comportamento generali (mediante il Codice Etico) e specifiche (mediante procedure organizzative) volte a disciplinare le attività nell'ambito delle Funzioni a rischio di commissione di reati presupposto;
- d) consentire, grazie ad una costante azione di monitoraggio sulle attività a rischio e sulle procedure operative e di controllo interno, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati;
- e) prevedere un sistema sanzionatorio relativo alla violazione delle disposizioni di cui al Codice Etico ed alle procedure previste dal presente Modello;
- f) formare i destinatari riguardo le disposizioni ivi contenute nonché renderli edotti delle sanzioni conseguenti alla violazione delle stesse;
- g) informare i destinatari riguardo le gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal D.Lgs. 231/01 e della possibilità che queste ultime siano disposte anche in via cautelare;
- h) attribuire all'Organismo di Vigilanza specifiche competenze in ordine al controllo in merito all'effettivo funzionamento, all'adeguatezza ed all'aggiornamento presente Modello;
- i) prevedere un costante flusso informativo a favore dell'Organismo di Vigilanza avente ad oggetto notizie rilevanti e relative alla vita della Società, alla violazione delle

disposizioni previste nel presente Modello ed alla commissione di reati.

3.2 La predisposizione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Occorre anzitutto svolgere una breve premessa sul concetto di rischio accettabile, fondamentale nell'ambito della costruzione di un sistema di controllo preventivo.

Secondo le condivisibili indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, è necessario, nel predisporre un Modello di Organizzazione e Gestione, distinguere la soglia concettuale di accettabilità del rischio a seconda che le procedure debbano prevenire reati dolosi o colposi.

Nel primo caso, la suddetta soglia deve essere identificata in un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non in modo fraudolento; nella seconda (relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché ai reati ambientali punibili per colpa) la stessa è rappresentata, invece, dalla realizzazione di una condotta in violazione del Modello organizzativo e dei sottostanti adempimenti obbligatori previsti dalle norme di prevenzione nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D.Lgs. 231/01 da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, nel caso di reati dolosi, il Modello e le relative procedure di controllo devono essere implementate in modo che l'agente non solo debba volere l'evento reato – ad esempio corrompere un Pubblico Ufficiale – ma possa attuare il suo intento criminoso soltanto aggirando le disposizioni della Società.

Affinché il Modello di Organizzazione e Gestione risponda ai necessari requisiti di concretezza ed effettività, le misure che l'agente deve essere costretto ad aggirare per perseguire i propri propositi criminosi devono essere costruite in relazione alle specifiche attività della Società considerate a rischio di commissione di reati e volte ad evitare i reati ipoteticamente collegabili alle stesse. Con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ai reati ambientali presupposto di responsabilità ex D.lgs 8 giugno 2001 n. 231 puniti a titolo di colpa, l'Ente è tenuto a dotarsi di apposite sezioni del Modello di organizzazione e gestione volte ad assicurare l'adempimento degli obblighi costituiti in funzione di prevenzione, sviluppando un protocollo predittivo degli infortuni sul lavoro inerente alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro nonché, nell'ambito di una distinta sezione, all'evitare l'integrazione dei reati ambientali colposi, elaborati tenendo presente gli specifici contenuti tecnici elencati, da intendersi come regole cautelari di settore.

Così inteso il criterio di rischio accettabile, nel predisporre il presente Modello di Organizzazione e Gestione si è proceduto secondo le seguenti fasi:

Mappatura delle attività a rischio

Al fine di identificare le attività nell'ambito delle quali potrebbero essere commessi reati presupposto di responsabilità per la Società ai sensi del D.Lgs. 231/01 e di identificare i soggetti responsabili delle stesse, si è proceduto a raccogliere e analizzare la documentazione più significativa, di carattere organizzativo/procedurale, della Società (Statuto, Patti parasociali, Accordo Commerciale, organigramma, verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione nell'ambito delle quali sono stati delegati i poteri, ecc.) e ad intervistare più soggetti, in posizione apicale e subordinata, ognuno con specifiche competenze, al fine di valutare in concreto l'operatività delle procedure e di verificare l'esistenza di eventuali prassi aggiuntive o difformi da tali procedure nell'ambito delle singole funzioni. A esito di questa fase è stata definita una mappatura delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Individuazione delle minacce e dei fattori di rischio

Nell'ambito di questa seconda fase si è proceduto ad elencare, con riferimento a tutti i reati presupposto di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, i rischi potenziali di integrazione nell'ambito delle singole funzioni societarie di Italia Zuccheri Commerciale. Tale attività ha consentito di evidenziare le possibili modalità di integrazione dei reati presupposto nel contesto societario precedentemente "mappato".

Valutazione e attribuzione del livello di rischio

Si è provveduto ad effettuare una valutazione riguardo il grado di rischio di integrazione di ciascuno dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 nell'ambito delle attività e dei processi di Italia Zuccheri Commerciale, precedentemente "mappati". La scala di valori utilizzata distingue tra Rischio Trascurabile, Rischio Basso, Rischio Moderato, Rischio Elevato e Rischio Altissimo.

Predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.3 La struttura e l'organizzazione del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone della presente "Parte Generale", che descrive e disciplina il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato e volto a prevenire la commissione di reati presupposto, e di una Parte Speciale, con carattere integrativo rispetto alla Parte Generale, quante sono le aree individuate a rischio commissione dei reati, con indicazione dei protocolli idonei a contene-

re il rischio evidenziato.

3.4 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

Il Codice Etico di Italia Zuccheri Commerciale, seppur avente natura differente rispetto al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, deve considerarsi ispiratore dei principi comportamentali ed etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dell'oggetto sociale; tali principi devono necessariamente essere rispettati da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con la Società stessa.

Il Codice Etico, dunque, costituisce un fondamento essenziale del Modello posto che le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo; i due documenti formano un insieme sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, da intendersi qui integralmente richiamato, è allegato al presente Modello di Organizzazione e Gestione e ne costituisce parte integrante.

3.5 I destinatari del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Italia Zuccheri Commerciale

Le disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e nel Codice Etico di Italia Zuccheri Commerciale si applicano a coloro i quali svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a tutti i dipendenti.

Le stesse si applicano altresì a coloro i quali, pur non essendo legati da un rapporto di lavoro subordinato a Italia Zuccheri Commerciale, operano su mandato o per conto della stessa ovvero sono comunque legati alla Società da rapporti continuativi nell'ambito delle attività aziendali considerate sensibili.

I destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e le procedure ivi contenute o richiamate.

3.6 Adozione, modifiche e integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Modello deve essere tempestivamente modificato o integrato dal Consiglio di Amministrazione – previa consultazione con l'Organismo di Vigilanza – qualora siano state riscontrate:

- a) violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello tali da dimostrarne l'inefficacia o la non sufficienza ai fini della prevenzione della commissione di reati presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;

- b) significative modifiche nell'assetto della Società e/o nelle modalità di svolgimento dell'attività di impresa;
- c) modifiche normative al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, alle norme in esso richiamate o alla normativa di riferimento per l'esercizio dell'attività di impresa.

L'Organismo di Vigilanza – nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6 comma I lett. b) ed all'art. 7 comma IV lett. a) del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 – ha il dovere di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello di Organizzazione e Gestione in ipotesi di:

- a) intervenute novità legislative e, più in generale, mutamento del contesto giuridico di riferimento all'interno del quale il Modello si riveli inadeguato a minimizzare efficacemente il rischio di commissione di reati;
- b) modifiche dell'assetto societario tali da rendere inattuali le disposizioni e le procedure contenute/richiamate nel Modello;
- c) consolidamento di un orientamento giurisprudenziale che sottolinei l'adeguatezza o l'inadeguatezza di determinati strumenti di cautela;
- d) carenze organizzative o inefficace attuazione delle disposizioni del Modello riscontrate dall'Organismo di Vigilanza nell'esercizio della propria attività.

3.7 Diffusione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il presente Modello di organizzazione ed il Codice Etico sono posti a disposizione di tutti i membri degli Organi sociali e del personale dipendente di Italia Zuccheri Commerciale a cura dell'Amministratore Delegato, il quale individua gli strumenti divulgativi ritenuti più idonei, nonché le modalità per attestare l'avvenuta ricezione.

Il Codice Etico è pubblicato in forma integrale sul sito internet della Società mentre il presente Modello è ivi pubblicato in forma abbreviata nella sola Parte Generale.

I contratti che regolano i rapporti con i clienti e i fornitori, sottoscritti successivamente all'adozione del presente Modello, devono prevedere clausole che informano riguardo le politiche di impresa di Italia Zuccheri Commerciale.

3.8 Il Piano di Informazione

Italia Zuccheri Commerciale si impegna ad attuare programmi di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva attuazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di tutti i membri degli Organi sociali e di tutti i dipendenti.

I programmi di formazione hanno ad oggetto i contenuti del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed il quadro normativo di riferimento nonché la funzione ed i contenuti del Codice Etico e del presente Modello di organizzazione e gestione (e le loro successive integrazioni, modifiche

o aggiornamenti).

Il livello di formazione potrà essere modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari ed al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili.

Le iniziative di formazione potranno svolgersi sia con corsi in aula che a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici quali, ad esempio, video conferenze o sessioni di *e-learning*. La partecipazione ai programmi di formazione di cui al presente punto ha carattere obbligatorio. L'assenza ingiustificata costituisce una violazione del presente Modello ed è assoggettata alle sanzioni espressamente previste al paragrafo 5.

4) L'Organismo di Vigilanza

4.1 Funzione

In base a quanto previsto dall'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, Italia Zuccheri Commerciale ha provveduto a istituire un Organismo – l'Organismo di Vigilanza – chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello ed a curarne l'aggiornamento proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche/integrazioni che ritenga necessarie.

4.2 Requisiti di cui devono essere dotati i componenti

I componenti l'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei requisiti di professionalità, autonomia e indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza nel suo complesso deve poter operare con continuità d'azione.

Professionalità: il requisito si riferisce al bagaglio di strumenti professionali e tecnici che i membri dell'Organismo di Vigilanza devono possedere per svolgere efficacemente la loro funzione. In particolare, essi devono essere dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo, in ambito giuridico (con particolare riferimento alle materie penalistiche) oltre che in materia di compliance, normativa fiscale, tributaria e bancaria. Qualora lo ritenga necessario l'Organismo di Vigilanza, utilizzando il budget di spesa a sua disposizione, può avvalersi dell'ausilio di consulenti esterni dotati di competenze specifiche.

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve poter operare senza subire alcuna forma di interferenza o condizionamento da parte di qualsivoglia esponente della Società ed in particolare da parte dei soggetti apicali. Qualora i componenti l'Organismo di vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale ovvero versassero in situazioni di conflitto di interesse anche solo potenziale, i criteri di autonomia e indipendenza risulterebbero, di fatto, svuotati di significato.

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza viene ulteriormente garantita attraverso la messa a disposizione di un autonomo potere di spesa nell'ambito di un budget fissato annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Quest'ultimo, in ogni caso, può richiedere al Consiglio di Amministrazione un'integrazione dei fondi assegnati qualora gli stessi non risultino sufficienti a garantire l'efficace espletamento delle proprie incombenze.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun organo, funzione o dipendente di Italia Zuccheri Commerciale.

Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza è tenuto ad operare con costanza. L'attività primaria consiste nella vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e si esplica attraverso la pianificazione, l'esecuzione e la comunicazione dei risultati. Quest'ultima avviene attraverso con la presentazione di una relazione al Consiglio di Amministrazione in cui è illustrata l'attività svolta, sono formulate eventuali proposte di modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo vigente e vengono segnalate le violazioni accertate delle disposizioni ivi contenute che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla Società.

In assenza di una norma esplicita di riferimento circa la periodicità della relazione, la stessa, in considerazione delle attività svolte dalla Società e dei rischi contenuti rilevati, può essere presentata annualmente salvo che sussistano specifiche esigenze.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà di prendere visione di tutti gli atti della Società e di contattare tutte le persone, all'interno dell'Ente, dalle quali ritenga necessario assumere informazioni. La documentazione relativa alle verifiche deve riportare la data del controllo e può essere custodita presso la sede della Società purché in spazi accessibili alle sole persone autorizzate a prenderne visione. Le verifiche, che possono avvenire senza alcun preavviso, devono essere intensificate nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza dovesse ricevere segnalazioni relative alla commissione di illeciti ovvero alla violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello da parte di soggetti apicali o dipendenti di Italia Zuccheri Commerciale.

4.3 Composizione e nomina

La nomina dell'Organismo di Vigilanza avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione e si compone di tre membri esterni, due Dottori Commercialisti e un Avvocato. L'Organismo di Vigilanza rimane in carica tre anni ed alla scadenza il mandato può essere rinnovato.

4.4 Compensi

Il compenso dei componenti l'Organismo di Vigilanza è determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico. Le somme sono corrisposte al fine di remunerare la professionalità, l'esperienza e l'impegno richiesti dalla natura dell'incarico.

4.5 Cause di ineleggibilità e di cessazione dalla carica di componenti l'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 non prevede specifiche ipotesi di ineleggibilità alla carica di componente l'Organismo di Vigilanza né ipotesi di cessazione dalla stessa.

Ineleggibilità

Costituiscono ipotesi ostative all'assunzione della carica di componente l'Organismo di Vigilanza le seguenti ipotesi:

- a) l'essere stato dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- b) l'aver riportato una condanna definitiva ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- c) il fatto di non essere in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza determinati ai sensi dell'art. 26 D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 (così come modificato dal D.Lgs. 12 maggio 2015 n. 72);
- d) la pendenza di un procedimento penale avente ad oggetto uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- e) l'essere destinatario di una sentenza di condanna – o di applicazione pena, c.d. patteggiamento – ancorché non passata in giudicato, relativa ad uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231. L'eventuale riforma della sentenza di primo grado (o di patteggiamento) comporta il superamento della causa di ineleggibilità.

Cessazione dall'incarico

Costituiscono cause di cessazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la scadenza dell'incarico;
- b) la revoca da parte della Società;
- c) la decadenza;
- d) la rinuncia;
- e) il decesso.

Intervenuta la scadenza il Consiglio di Amministrazione è tenuto a provvedere al più presto con il rinnovo o con la nomina di nuovi componenti al fine di preservare il requisito di ido-

neità e corretta applicazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo. La cessazione per scadenza del termine, infatti, ha effetto immediato non essendo applicabile all'Organismo di Vigilanza l'istituto della prorogatio (stante la non obbligatorietà ex lege della presenza dell'Organismo all'interno della Società).

Revoca

La revoca dall'esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza può essere disposta esclusivamente per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione.

Per giusta causa si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi all'incarico quali:

- a) l'omessa redazione delle relazioni informative sull'attività svolta da consegnare al Consiglio di Amministrazione;
- b) l'omessa attivazione a seguito di segnalazioni relative alla commissione o alla presunta commissione di reati presupposto ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 nonché alla violazione o presunta violazione del presente Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico;
- c) rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito ovvero in ordine ai compiti previsti dall'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- d) una grave violazione degli obblighi di riservatezza.

Decadenza

Costituisce causa di decadenza dalla funzione di componente l'Organismo di Vigilanza la perdita del possesso di uno dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità.

Integrano causa di decadenza:

- a) l'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le funzioni di vigilanza legate alla carica;
- b) un'infermità che comporti l'impossibilità di svolgere le funzioni di cui all'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 per un periodo superiore a sei mesi;
- c) l'attribuzione di funzioni e responsabilità incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e controllo, indipendenza e continuità di azione;
- d) il venir meno dei requisiti di professionalità richiesti (es. cancellazione dall'Albo dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili);
- e) un grave inadempimento nei propri doveri;
- f) il fatto che la Società abbia subito una sentenza di condanna, anche non definitiva, ovvero abbia concordato una sentenza di applicazione pena, c.d. patteggiamento,

nell'ambito della quale il Giudice Penale abbia rilevato l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 1 lett. d) D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;

- g) una sentenza di condanna – o di applicazione pena, c.d. patteggiamento – ancorché non passata in giudicato, a carico del singolo componente e relativa ad uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- h) una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del singolo componente l'Organismo di Vigilanza, che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La decadenza è dichiarata dal Consiglio di Amministrazione entro 30 giorni dall'avvenuta conoscenza dell'integrazione della causa di decadenza, anche a seguito di segnalazione da parte degli altri componenti.

Rinuncia

La rinuncia all'incarico da parte di uno o più Componenti l'Organismo di Vigilanza deve essere comunicata, a cura degli stessi, al Consiglio di Amministrazione mediante apposita comunicazione scritta inviata a mezzo PEC.

La comunicazione deve essere inviata con un preavviso di almeno 90 giorni. Una volta cessato l'incarico di uno o più componenti l'Organismo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione è tenuto a provvedere al più presto con la nomina del nuovo componente o dei nuovi componenti al fine di preservare il requisito di idoneità e corretta applicazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

4.6 Svolgimento dell'attività: compiti e poteri

A norma dell'art. 6 D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 all'Organismo di Vigilanza è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento.

A tal fine l'Organismo dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e si dota di proprie regole di funzionamento interno attraverso l'adozione di uno specifico documento che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

Attività di analisi, vigilanza e controllo

Con riferimento al compito di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- a) verificare il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello rilevando eventuali scosta-

- menti comportamentali (rispondenza tra quanto astrattamente previsto dal Modello ed i comportamenti tenuti dai soggetti obbligati al rispetto dello stesso);
- b) valutare la capacità del presente Modello di prevenire comportamenti illeciti e verificarne la stabilità, segnalando e proponendo tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali necessità di aggiornamento riscontrate;
 - c) monitorare il Modello nel tempo verificando che le regole di comportamento e le procedure ivi contenute mantengano requisiti di validità ed attualità così da evitare che le stesse, adottate in un determinato contesto storico, non risultino più idonee alla prevenzione dei rischi di commissione di reati presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ovvero non siano sufficienti a fronteggiare rischi precedentemente inesistenti.

I componenti l'Organismo di Vigilanza di Italia Zuccheri Commerciale non detengono poteri sanzionatori né gestori o decisionali in relazione allo svolgimento delle attività della Società, né, ancora, poteri organizzativi o di modifica alla struttura societaria.

Ogni attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere verbalizzata, così come le riunioni periodiche dei membri dell'Organismo. Le copie dei verbali sono inserite nel libro dell'Organismo di vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare l'Organismo di vigilanza e quest'ultimo, a sua volta, ha facoltà di richiedere, per motivi urgenti, al Presidente del Consiglio di Amministrazione di convocare l'Organo che presiede.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione societaria che ritenga funzionale allo svolgimento dell'incarico.

Aggiornamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare che il presente Modello si mantenga nel corso del tempo efficace e adeguato a prevenire la commissione di reati presupposto di responsabilità per la Società.

Solo il Consiglio di Amministrazione detiene il potere di modifica e di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; il compito dei componenti l'Organismo di Vigilanza consiste nel rappresentare l'esigenza di procedere in tal senso ogni qualvolta lo ritenga necessario ed in particolare in caso di:

- a) significative modifiche nella struttura interna della società o nelle modalità di svolgimento dell'attività: il Modello presuppone la mappatura delle attività e delle Aree, delle funzioni e degli uffici a rischio di commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231; eventuali cambiamenti nell'ambito di tali setto-

- ri/processi sensibili che determinino un mutamento del profilo di rischio di commissione dei reati presupposto con impatto diretto sul sistema di controllo comportano la necessità di procedere ad una revisione della mappatura delle aree/attività sensibili e ad una conseguente modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- b) intervenute modifiche normative: l'introduzione da parte del Legislatore di nuove fattispecie di reato presupposto nell'ambito del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 comporta la necessità di verificare se sussista un rischio di integrazione delle stesse nell'ambito dello svolgimento dell'attività di Italia Zuccheri Commerciale, nonché se sussistano adeguati controlli interni preventivi. Alla modifica normativa consegue la necessità di procedere all'aggiornamento della parte speciale del Modello;
 - c) accertamento di significative violazioni del Modello: si considerano significative le violazioni tali da evidenziare che il Modello non è effettivamente riconosciuto ed osservato nell'ambito degli uffici, delle aree e delle funzioni societarie e, pertanto, al fine di garantire l'effettività dello stesso non è sufficiente intervenire mediante l'applicazione delle sanzioni dallo stesso previste, ma è necessario apportare delle modifiche ai contenuti affinché siano introdotte o integrate regole che siano accettate da parte dei destinatari.

4.7 Flussi informativi: comunicazioni da e verso L'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6 comma I lett. d) D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza l'efficace svolgimento delle proprie funzioni, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i responsabili delle diverse aree o funzioni ed in generale tutti i dipendenti di Italia Zuccheri Commerciale, sono tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza, con atto scritto, ogni modifica relativa alla gestione/operatività che possa determinare, anche solo in via eventuale, modifiche rispetto alla valutazione dei rischi di commissione di reati presupposto di responsabilità per la Società contenuta nella parte speciale del presente Modello organizzativo.

In particolare, devono essere comunicate all'Organismo di vigilanza:

- a) la ritenuta insorgenza di nuovi rischi di commissione di reati nell'ambito dello svolgimento delle attività proprie della Società;
- b) ogni nuova richiesta di finanziamento pubblico (regionali, statali o europei) segnalando, successivamente, l'esito della richiesta;
- c) l'avvio di attività che comportino la gestione di fondi/contributi pubblici;
- d) la bozza del bilancio di esercizio;
- e) ogni variazione dell'organigramma della Società;

- f) ogni eventuale variazione relativa alla composizione dell'organo amministrativo;
- g) l'avvio di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico di Italia Zuccheri Commerciale;
- h) eventuali rilievi o richieste formulate dalla Banca d'Italia nell'esercizio delle funzioni di Vigilanza;
- i) l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti di esponenti di Italia Zuccheri Commerciale e le risultanze degli stessi (applicazione della sanzione o archiviazione);
- j) la conclusione di operazioni finanziarie rilevanti per consistenza economica, grado di rischio ovvero per il coinvolgimento di parti correlate;
- k) eventuali modifiche/aggiornamenti al sistema dei poteri e delle deleghe;
- l) ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione del Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 nonché dei regolamenti richiamati nell'ambito del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- m) la pendenza di procedimenti giudiziari a carico di esponenti della Società (apicali o dipendenti) se relativi a reati presupposto di responsabilità a carico dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (in particolare dovrà essere comunicata all'Organismo di Vigilanza la notifica dell'informazione di garanzia di cui all'art. 369 c.p.p., l'applicazione di una misura cautelare, personale o reale, di cui al Libro IV del codice di procedura penale, la notifica dell'avviso di conclusione delle indagini preliminari ex art. 415 bis c.p.p., la notifica dell'avviso di fissazione dell'udienza preliminare ai sensi dell'art. 419 c.p.p., la notifica del decreto di giudizio immediato di cui all'art. 456 c.p.p., la notifica del decreto penale di condanna ex art. 460 c.p.p., la notifica del decreto di citazione a giudizio ex art. 552 c.p.p., la pronuncia di una sentenza di condanna o assoluzione sia in primo grado che in appello che da parte della Corte di Cassazione, la pronuncia di una sentenza di applicazione pena ex art. 444 c.p.p.).

I componenti l'Organismo di Vigilanza sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti dalla Legge, da ordini dell'Autorità Giudiziaria ovvero dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Detto vincolo non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità mentre può essere opposto a qualsiasi altra carica o funzione sociale.

4.8 Segnalazione di illeciti o di violazioni dei contenuti del Modello di Organizzazione,

Gestione e Controllo

Sia i soggetti apicali che i dipendenti di Italia Zuccheri Commerciale sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali comportamenti contrari al contenuto delle disposizioni previste dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui siano venuti a conoscenza.

Gli stessi sono altresì a segnalare ogni dubbio relativo alla possibile integrazione di uno dei reati presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

L'omessa segnalazione integra una violazione passibile di sanzione ai sensi del successivo paragrafo 5 così come la segnalazione mediante cui si attribuiscono, con dolo o colpa grave, circostanze rivelatesi infondate a carico di una persona determinata.

Le segnalazioni – anche quando compiute in forma anonima – devono essere circostanziate e fondate su fatti precisi e concordanti. Non sono ammesse - e di conseguenza non verranno prese in considerazione - segnalazioni generiche o che si basino su voci correnti o circostanze riferite da terzi.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza potranno essere effettuate:

- a. oralmente, in ipotesi di urgenza, ai contatti che verranno indicati dai Componenti l'Organismo e comunicati a tutti i destinatari del presente Modello mediante apposita circolare ovvero tramite pubblicazione sul sito internet della Società. Alla segnalazione orale dovrà necessariamente seguirne – non appena possibile e senza ingiustificato ritardo – una seconda, in forma scritta, ove dovranno essere riportate le circostanze e gli elementi di fatto che hanno portato a ritenere integrato un illecito ovvero la violazione del presente Modello;
- b. mediante specifico canale adottato dalla Società che consenta, a norma del comma 2 bis dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, di effettuare comunicazioni in via informatica all'Organismo in forma anonima; le istruzioni per l'utilizzo del canale verranno comunicate mediante apposita circolare.

I Componenti l'Organismo di Vigilanza sono tenuti a verificare che l'autore della segnalazione non subisca, esclusivamente per tale circostanza, conseguenze negative nell'ambito del rapporto lavorativo ed in particolare che lo stesso non venga sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

A norma dell'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 il licenziamento ritorsivo o discriminatorio in danno del soggetto segnalante è nullo così come il mutamento di mansio-

ni ai sensi dell'art. 2103 c.c. o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti di lui. L'onere della prova riguardo l'estraneità della segnalazione rispetto ai motivi che hanno determinato il licenziamento, il demansionamento o una delle altre misure appena ricordate grava sul datore di lavoro.

Il segnalante vittima di una misura ritorsiva, oltre a rappresentare la circostanza al componente l'Organismo di Vigilanza, ha facoltà di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro.

I Componenti l'Organismo di Vigilanza sono tenuti a garantire la riservatezza riguardo i contenuti delle segnalazioni ricevute sino alla conclusione delle attività di istruttoria agli stessi demandate; la violazione di tale obbligo costituisce, a norma del paragrafo 4.5. giusta causa di revoca del Componente l'Organismo.

L'obbligo di riservatezza si estende anche agli eventuali consulenti esterni dell'Organismo di Vigilanza; nel loro caso la violazione può comportare la risoluzione del contratto in essere.

L'identità del segnalante il quale non si sia avvalso degli strumenti che consentono di garantire l'anonimato ovvero che si sia astato in qualche modo identificato in considerazione dei contenuti della segnalazione non può essere rivelata salvo richiesta dell'Autorità giudiziaria nell'ambito:

- a. di un procedimento penale nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- b. del procedimento contabile avanti la Corte dei Conti alla chiusura dell'attività istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante potrà essere rivelata al titolare del potere disciplinare e all'incolpato soltanto nel caso in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a. vi è consenso del segnalante;
- b. la contestazione risulta fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

5) Il Sistema disciplinare

5.1 Principi generali

L'art. 6 comma 2 lett. e) del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 dispone che ogni Modello preveda l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni dei principi, delle misure, delle disposizioni o delle procedure ivi indicate.

Il Modello, nei paragrafi che seguono, individua un sistema graduale di sanzioni applicabili – nel rispetto del principio di proporzionalità rispetto alla gravità della violazione accertata –

nei confronti di tutti i destinatari dello stesso: soggetti apicali e dipendenti di Italia Zuccheri Commerciale, oltre ai soggetti esterni individuati dall'Amministratore Delegato ai sensi del paragrafo 3.5.

Il rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico è dovuto indipendentemente dal tipo di contratto che lega i destinatari alla Società (Dirigenti, progetto, part time, collaborazione rientrante nella c.d. para subordinazione, ecc.).

L'applicazione delle sanzioni di cui al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non presuppone né sostituisce l'irrogazione di eventuali ulteriori sanzioni di natura penale, amministrativa e tributaria, collegate al medesimo fatto.

Nel caso in cui la violazione commessa configuri anche un'ipotesi di reato oggetto di contestazione da parte dell'Autorità Giudiziaria e la Società non sia in grado con gli strumenti di accertamento a sua disposizione di pervenire ad una chiara ricostruzione dei fatti, quest'ultima potrà attendere l'esito degli accertamenti giudiziari prima di adottare il provvedimento disciplinare.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Italia Zuccheri Commerciale, costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello il cui mancato rispetto si intende sanzionare sono comunicate, mediante circolari interne, a tutti i dipendenti ed affisse in luogo accessibile a tutti.

Per violazione/inosservanza del presente Modello di organizzazione e gestione si intende: la violazione dei principi espressi dal Codice Etico;

- a. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle disposizioni ed alle procedure previste o richiamate dal presente Modello (sia nella sua parte generale che nelle diverse parti speciali di cui si compone);
- b. l'omissione di azioni e comportamenti prescritti o richiamati dal presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (sia nella parte generale che nella parte speciale);
- c. qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di vigilanza. Costituiscono violazione dei suddetti obblighi informativi la mancata trasmissione, la trasmissione parziale o non veritiera di documentazione, dati, informazioni richiesti dall'Organismo previste dal presente Modello ovvero dalle procedure ivi richiamate;
- d. la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ai corsi di formazione in materia di responsabilità amministrativa degli Enti ovvero aventi ad oggetto il contenuto del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- e. con particolare riferimento ai componenti il Consiglio di Amministrazione, la man-

cata attivazione a seguito della segnalazione da parte dell'Organismo di vigilanza, della necessità di procedere all'aggiornamento, alla modifica o all'implementazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;

- f. la violazione di qualsiasi altra regola/procedura prevista dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, CCNL di settore.

Al fine di individuare la sanzione più efficace e, al contempo, proporzionata rispetto alla violazione accertata, il titolare del potere disciplinare dovrà tenere conto dei seguenti parametri (dandone atto nella motivazione del provvedimento con cui viene applicata la sanzione):

- a. intenzionalità del comportamento o, in ipotesi di illeciti colposi, grado di negligenza, imprudenza o imperizia, desunti dalle circostanze del caso concreto ed avuto riguardo alla prevedibilità dell'evento;
- b. natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra specifica modalità dell'azione o omissione;
- c. gravità del danno o del pericolo cagionato a Italia Zuccheri Commerciale (compreso il pregiudizio all'immagine della Società);
- d. sussistenza di precedenti disciplinari a carico del trasgressore negli ultimi cinque anni (specifici o aspecifici purché rilevanti in relazione ai contenuti del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ovvero del Codice Etico);
- e. livello di responsabilità gerarchica e/o specialistica del trasgressore;
- f. altre particolari circostanze che accompagnano la violazione accertata.

Nel corso del procedimento disciplinare devono essere rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione delle sanzioni disciplinari nonché tutte le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL di settore.

5.2 Procedura di irrogazione delle sanzioni

Il procedimento disciplinare viene avviato su impulso dell'Organismo di Vigilanza che svolge altresì una funzione consultiva nell'ambito dello svolgimento dello stesso; il compito di individuare, quantificare e comminare la sanzione spetterà esclusivamente agli organi interni a ciò preposti e successivamente indicati.

Il procedimento ha inizio con la rilevazione ovvero la segnalazione di una violazione – effettiva o presunta – delle disposizioni e/o delle procedure previste dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o del Codice Etico e si sviluppa nelle seguenti fasi:

Fase preistruttoria

È condotta dall'Organismo di Vigilanza che, acquisita la notizia di una presunta violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello ovvero nel Codice Etico, deve attivarsi immediatamente per dar corso ai necessari accertamenti garantendo l'anonimato sia del soggetto nei cui confronti sta procedendo che nei confronti dell'eventuale soggetto segnalante. Nell'ambito di tale fase l'Organismo di Vigilanza può svolgere verifiche documentali, avvalersi dei responsabili delle funzioni/delle aree in cui è organizzata la Società per lo svolgimento degli approfondimenti che ritenga necessari e ha facoltà di procedere all'audizione sia dell'autore della segnalazione che dei soggetti menzionati nella medesima.

Qualora la segnalazione ovvero la rilevazione dell'infrazione si dimostri infondata l'Organismo di vigilanza procede all'*archiviazione del procedimento*. Dell'archiviazione e dei motivi della stessa viene dato atto nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione.

Negli altri casi, l'Organismo comunica con relazione scritta al titolare del potere disciplinare le risultanze della fase preistruttoria chiedendo di procedere alla valutazione, ai fini sanzionatori, di quanto accertato.

Fase istruttoria

Diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività svolta dall'Organismo di vigilanza.

Fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione.

La fase istruttoria e la fase di contestazione ed irrogazione della sanzione sono gestite dal titolare del potere disciplinare in base alla funzione svolta dal soggetto che ha commesso la presunta violazione.

5.3 Organi titolari del potere sanzionatorio

Qualora venga accertata una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o del Codice Etico da parte di un dipendente di Italia Zuccheri Commerciale, l'Organismo di vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare individuato nell'Amministratore Delegato con riferimento tutte le ipotesi sanzionabili.

Qualora la violazione riguardi un componente il Consiglio di Amministrazione, titolare del potere sanzionatorio è l'Assemblea dei Soci, mentre Se la violazione riguarda un componente del Collegio Sindacale il potere disciplinare spetta al Consiglio di Amministrazione.

Da ultimo, qualora sia accertata una violazione del Modello o del Codice Etico da parte di collaboratori o soggetti esterni individuati dall'Amministratore Delegato, secondo i criteri indicati al paragrafo 3.5, l'Organismo di vigilanza informa immediatamente, con relazione scritta, il Consiglio di Amministrazione ed il responsabile della funzione cui il contratto o il rapporto si riferiscono.

Il Consiglio di Amministrazione valuterà lo scioglimento del rapporto contrattuale.

5.4 Sanzioni per i lavoratori

- a) Biasimo inflitto verbalmente;
- b) Biasimo inflitto per iscritto;
- c) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione.

Dette sanzioni possono essere applicate – modulate a seconda della gravità dell'infrazione – in ipotesi di omessa comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte/richieste; omessa redazione ed aggiornamento della documentazione richiesta dal Modello di organizzazione, gestione e controllo o dalle procedure applicative dei contenuti della stessa; mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ai corsi di formazione in materia di responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 o dei contenuti del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Italia Zuccheri Commerciale; di ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza che non comporti particolari difficoltà o impossibilità di adempiere alla funzione; di lieve inosservanza delle procedure di cui al presente Modello.

- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni.

La sanzione può essere applicata in ipotesi di reiterazione delle condotte di cui al punto che precede; di ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza che abbia comportato particolari difficoltà in capo a quest'ultimo per lo svolgimento delle proprie attività; di impedimento dell'accesso alle informazioni ed agli atti richiesti dai soggetti preposti ai controlli; di effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni di illeciti o di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo che si rivelino dolosamente infondate.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione ed all'eventuale reiterazione della stessa.

- e) Licenziamento per giusta causa con preavviso.

La sanzione può essere applicata in ipotesi di reiterazione della condotta di segnalazione, con dolo o colpa grave, di illeciti o di violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo che si rivelino infondate; di ostacolo all'attività dell'Organismo di Vigilanza che comporti l'impossibilità per lo stesso di svolgere i propri compiti ovvero nell'ipotesi in cui

sia derivato un grave pregiudizio all'Ente; la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di atti al fine di sottrarsi al controllo da parte delle funzioni addette; di condotte che, seppur non integranti fattispecie di reato, siano gravemente difformi o contrarie ai principi di comportamento tipizzati dal presente Modello, indipendentemente dal fatto che tale comportamento possa determinare la concreta applicazione, a carico di Italia Zuccheri Commerciale, di una delle sanzioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

f) Licenziamento disciplinare senza preavviso.

La sanzione può essere applicata nei confronti del dipendente, il quale abbia adottato, nell'ambito di "attività sensibili" un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo e diretto al compimento di un reato presupposto di responsabilità per l'Ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, dovendosi ravvisare in tale circostanza una causa che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2119 c.c.

L'adozione dei suddetti provvedimenti disciplinari dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnatogli per presentare le sue controdeduzioni.

5.5 Sanzioni per il Consiglio di Amministrazione

- a) Diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b) Revoca delle deleghe e conseguente decurtazione degli emolumenti;
- c) Decurtazione degli emolumenti (amministratore privo di deleghe);
- d) Sospensione temporanea dalla carica;
- e) Revoca dalla carica.

5.6 Sanzioni per i componenti del Collegio Sindacale

- a) Diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b) Sospensione temporanea dalla carica;
- c) Revoca dalla carica ai sensi dell'art. 2400 comma II c.c.

5.7 Sanzioni per i collaboratori e i soggetti esterni a Italia Zuccheri Commerciale

- a) Diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui al presente Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- b) Risoluzione del relativo contratto ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni causati dal comportamento tenuto dal Collaboratore o dal Soggetto

esterno.

Rev. cda 3.12.2021