



Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio Di Amministrazione il 29/03/2023

Sommario

TERMINI E DEFINIZIONI.....	5
PREMESSA	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001.....	8
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	8

1.2 I reati “presupposto”	9
1.3 Le sanzioni.....	11
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell’ente.....	12
1.5 Le Linee Guida di Confindustria	14
1.6 La responsabilità amministrativa da reato nel gruppo di imprese.....	14
1.7 Il collegamento con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).....	15
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITALIA ZUCCHERI COMMERCIALE S.R.L.	16
2.1 Profilo della società e oggetto sociale	16
2.2 Obiettivi e finalità del Modello	16
2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento.....	17
2.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello.....	18
2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello.....	19
3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	20
3.2 Nomina, composizione e durata dell’Organismo di Vigilanza	21
3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità	21
3.4 Revoca dell’incarico	22
3.5 Poteri e funzioni dell’Organismo di Vigilanza	22
3.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale	23
3.7 Flussi informativi da e verso l’Organismo di Vigilanza.....	23
4. WHISTLEBLOWING.....	24
4.1 Segnalazioni all’Organismo di Vigilanza	24
5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE	27
5.1 Informazione e formazione.....	27
6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI.....	28
6.1 Profili generali	28

TERMINI E DEFINIZIONI

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

CDA: Consiglio di Amministrazione

Codice Etico e di comportamento: documento adottato dalla Società contenente l'enunciazione dei diritti, dei doveri e delle rispettive responsabilità in capo a tutti i soggetti e ai componenti degli organi che operano con e nella Società, finalizzato alla dichiarazione di principi, fondamentali e condotte etiche e deontologiche condivise e riconosciute, volte alla prevenzione e al contrasto di possibili illeciti;

Collaboratori: tutte le persone fisiche che collaborano con la Società, in virtù di un rapporto di collaborazione autonoma, coordinata e continuativa o in altre forme di collaborazione assimilabili di natura non subordinata;

Consulenti: le persone fisiche che - in ragione della loro comprovata esperienza e specializzazione e della loro eventuale iscrizione in Albi professionali - collaborano con la Società in forza di contratti di consulenza/autonomi per lo svolgimento di prestazioni specialistiche professionali qualificate;

Delega: l'atto con il quale un soggetto (delegante) sostituisce a sé un altro soggetto (delegato) nell'esercizio di attività di sua competenza

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo ossia: il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Assemblea dei soci, i componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, i Dipendenti, ivi inclusi i Soggetti in posizione apicale come sotto definiti, nonché, per le parti loro pertinenti, i Collaboratori, i Consulenti e i Fornitori;

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni

Fornitori: soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

Gruppo di imprese: insieme di imprese direttamente collegate tra loro sul piano finanziario ed economico ma autonome dal punto di vista giuridico.

Interesse dell'ente: finalità – anche non esclusiva – della condotta illecita (reato presupposto) consistente nel favorire la Società, da accertarsi con valutazione ex ante e sussistente a prescindere dal conseguimento effettivo dell'obiettivo;

OdV: Organismo di Vigilanza. S'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento

Organi Sociali: gli organi societari previsti da statuto

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D. Lgs. 231/2001

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D. Lgs. 231/2001

Risk assesment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

Soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa

Soggetti subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholder o portatori di interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Società allo scopo di prevenire i rischi di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001

Vantaggio dell'ente: risultato positivo, non necessariamente economico, che la Società ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.

PREMESSA

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “Modello”) adottato da Italia Zuccheri Commerciale s.r.l. (di seguito anche “IZC” o la “Società”).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da IZC ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli, volto a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Sono considerati “Destinatari” del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti - nell’ambito delle rispettive responsabilità e competenze - alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (soci, amministratori, membri del Collegio Sindacale);
- componenti dell’Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica instaurati con IZC.

La Società vigila sull’osservanza delle disposizioni contenute nel Modello, assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. IZC si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all’esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito dal D. Lgs. 231/2001 (art. 6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, comunicate al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia nella loro ultima versione.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema normativo italiano la nozione di responsabilità autonoma delle persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti subordinati).

Tale responsabilità, definita “amministrativa” dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, tanto da essere stata qualificata dalla dottrina come un “*tertium genus*” di responsabilità, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato; pertanto la responsabilità amministrativa delle società è ulteriore e diversa rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e permane in capo all’ente anche nel caso in cui la persona fisica, autrice del reato, non sia identificata o non risulti punibile. Ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa dell’ente è necessario che il reato sia stato commesso nell’interesse o a Vantaggio dell’ente.

Al contrario, la responsabilità amministrativa dell’ente è esclusa nell’ipotesi in cui l’agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. (art. 5, comma 2, del Decreto).

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell’ente appartiene al giudice penale. Il D.Lgs. 231/2001, al Capo III, disciplina puntualmente il procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose. E’ quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell’ente.

Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, oltre alla confisca del prezzo o del prodotto del reato e alla pubblicazione della sentenza di condanna.

Le predette sanzioni sono applicabili anche prima dell'accertamento di merito in ordine alla sussistenza del reato presupposto e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, sottoforma di misure cautelari, sempreché l'autorità giudiziaria ravvisi l'esistenza di gravi indizi di responsabilità in capo all'ente nonché ritenga fondato il pericolo di reiterazione dell'illecito.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati "presupposto"

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reato previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D. Lgs. 231/2001.

Le fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
1. [art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
4. [art.25] Peculato, Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexties] Abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25- octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore

Categorie
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. 26. [art. 12, L. n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
26.
27. [legge 146/06] Reati transnazionali

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello (ALLEGATO 2).

1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12 del D. Lgs. 231/2001), la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote, tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato

in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17 del D. Lgs. 231/2001):
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19 del D. Lgs. 231/2001);
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18 del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) Criteri oggettivi (art. 5 del D. Lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

B) Criterio soggettivo (art. 6 del D. Lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "colpa di organizzazione". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "colpa organizzativa" – e, di conseguenza, la responsabilità dell'ente – è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione “apicale”, il D. Lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell’ente, dal momento che si prevede l’esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- che *«l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;*
- che *«il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;*
- che *«le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;*
- che *«non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».*

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell’ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione “subordinata”, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all’ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell’accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D. Lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre *«se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».*

1.5 Le Linee Guida di Confindustria

Come noto, con lo scopo di fornire un aiuto pratico alle imprese, Confindustria ha emanato e aggiorna periodicamente le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Esse forniscono indicazioni di tipo metodologico sulla predisposizione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida è stato rilasciato nel giugno 2021.

L'aspetto maggiormente innovativo della nuova versione risiede nell'esplicitazione dell'importanza di una gestione dei rischi integrata, con una *compliance* a 360°.

Dall'analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l'esigenza di un sistema di *compliance* integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l'efficientamento delle attività di *compliance*, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo (ad esempio il Responsabile della Privacy, il Responsabile della Sicurezza, il Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza) e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti.

Le nuove Linee Guida, intendono sottolineare che il Modello non deve essere visto come un mero adempimento normativo bensì deve *“vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa”*.

Infine, viene messa in evidenza l'importanza dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, risultando fondamentale la condivisione delle informazioni ed una reale collaborazione, nel rispetto dei ruoli, tra l'Organismo di Vigilanza e i vari attori del controllo, compreso il *management* operativo, essendo quest'ultimo l'*owner* sia dei processi aziendali, sia dei controlli di primo livello.

1.6 La responsabilità amministrativa da reato nel gruppo di imprese

La società IZC pur facendo parte di un gruppo societario ha scelto deliberatamente di dotarsi di un proprio modello organizzativo di gestione e controllo costruito *ad hoc* rispetto alle altre società del gruppo, al fine di meglio soddisfare le specifiche esigenze di operatività concreta, pur mantenendo come capisaldi etico-comportamentali i principi fondamentali (contenuti altresì nel Codice etico e di comportamento) condivisi dall'intero gruppo. Nella stessa direzione, ha provveduto a nominare al proprio interno un autonomo e differente OdV, cui sono conferiti effettivi poteri di controllo, rispetto all' Organismo oggetto di nomina da parte delle altre società del gruppo.

Merita segnalare che il Decreto 231 non affronta espressamente la questione relativa alla responsabilità dell'ente facente parte di un gruppo di imprese; ne tantomeno annovera, tra i soggetti a cui è applicabile il Decreto, il gruppo. Sul punto della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, qualora il reato presupposto sia stato commesso nell'ambito dell'attività di una società facente parte di un gruppo di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o al vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società; oltre alla circostanza secondo cui la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 del Decreto 231, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato. La giurisprudenza ritiene (Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), inoltre, che il requisito dell'interesse e/o del vantaggio in capo all'ente derivante dalla commissione del reato debbano essere valutati in concreto, ossia debbano sostanziarsi in una specifica e concreta utilità, di natura effettiva o potenziale, anche non avente carattere patrimoniale.

1.7 Il collegamento con la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008)

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dai quali può originare la responsabilità amministrativa dell'ente, l'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 prevede che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a garantire efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato dalla Società, deve assicurare un sistema organizzativo adeguato ai fini dell'adempimento di obblighi giuridici specifici puntualmente disciplinati dalla normativa sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In tale direzione, l'art. 2 co. 1 lett. d) del D. Lgs. n. 81/2008, fornisce una definizione di modello di organizzazione e di gestione previsto dal D. Lgs. 231/2001, quale modello organizzativo e gestionale per la definizione e attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590 terzo comma del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ITALIA ZUCCHERI COMMERCIALE S.R.L.

2.1 Profilo della società e oggetto sociale

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.

La struttura di governance della Società è riportata nell'apposito allegato (ALLEGATO 3).

2.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello a decorrere dal 29/03/2023 che a tutt'oggi non costituisce alcun obbligo giuridico in capo alla Società, bensì una facoltà, IZC si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni, che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto affinché possa garantire un valore esimente, nella misura in cui il medesimo Modello sia idoneo a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati tassativamente elencati dal Decreto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta non solo uno strumento di prevenzione di eventuali reati, ma migliora, in quanto insieme di regole cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi, la *corporate governance* della Società.

Pertanto, scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

A tal fine, il Modello assolve alle seguenti funzioni:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, alla cui violazione conseguono sanzioni pecuniarie e disciplinari;
- stigmatizzare da parte della Società ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza cui la sua attività si ispira;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e di riflesso a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

1. identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
2. valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente, come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida Confindustria;
3. definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: IZC ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. La Società ha, inoltre, conseguito la certificazione di conformità alla norma UNI EN ISO 22005, nonché le certificazioni internazionali IFS Food, EPD, REDCert2 ed FSC N003587. La Società ha altresì tenuto in considerazione i requisiti richiesti dalle Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione nonché le Linee Guida per la Gestione del Rischio individuate dalla norma UNI ISO 31000, oltre alle linee guida di Confcooperative;

4. progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico e di comportamento che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività della Società si ispira costantemente; un Modello di organizzazione e gestione (Modello), specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nonché un puntuale sistema disciplinare e sanzionatorio;
5. essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e dei livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso, nonché l'istituzione di un OdV con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

2.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi costitutivi, tra loro integrati:

- **Codice Etico e di comportamento;**
- **Sistema Disciplinare** atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- **Governance** e assetti organizzativi;
- **Poteri autorizzativi e di firma** e modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- **Mappatura delle aree a rischio** e dei controlli che consiste nel processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. 231/01;
- **Procedure e Protocolli** di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- **Formazione e informazione del personale** dipendente e degli altri soggetti che interagiscono con la Società;
- **Organismo di Vigilanza e flussi informativi;**
- Segnalazioni o **Whistleblowing**.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

Parte Generale ove sono riportati gli elementi fondamentali del D. Lgs. 231/01, la struttura del Modello e i suoi elementi principali.

Parte Speciale, articolata in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato nella quale sono descritte:

- le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs 231/01 e le condotte che la Società ha stabilito di prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- i processi/attività sensibili e relativi controlli.

Allegati al Modello:

- ALLEGATO 1: Codice Etico e di Comportamento
- ALLEGATO 2: Elenco fattispecie di reato presupposto
- ALLEGATO 3: Struttura di governance – organigramma
- ALLEGATO 4: Sistema disciplinare e sanzionatorio
- ALLEGATO 5: Risk Assessment
- ALLEGATO 6: Procedura flussi informativi ODV e whistleblowing

2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di dotare di un *budget* adeguato l'Organismo di Vigilanza al fine del corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche/integrazioni delle procedure operative o dei documenti a carattere dinamico richiamati o allegati al Modello, potranno essere approvate anche dalla Direzione Generale. Tali documenti costituiscono presidi di controllo per le attività sensibili e le loro modifiche sostanziali dovranno essere comunicate anche all'OdV.

Il Modello in ogni caso deve essere riesaminato su base annuale per verificarne l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento, al fine del mantenimento nel tempo della sua efficacia. Al riesame partecipano i seguenti soggetti:

- Direttore Generale
- Funzione Legale e Societario
- Funzione Governance
- OdV.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 *Requisiti dell'Organismo di Vigilanza*

Il D. Lgs. 231/2001, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza:** l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;

- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

3.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di amministrazione contestualmente all'adozione del Modello. Il numero, la qualifica e il compenso dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione. L'incarico ha durata triennale. La nomina di ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere comunicata e da questi accettata formalmente. In via successiva si provvederà a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, dei poteri e dei compiti di vigilanza. In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, revoca o decadenza di un componente effettivo dell'OdV, quest'ultimo ne dà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione o ad altro organo amministrativo competente, il quale adotterà senza indugio le decisioni del caso. I componenti dell'OdV, durante l'esercizio delle proprie funzioni, non devono trovarsi anche potenzialmente in situazioni di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia motivo di natura personale, familiare o professionale. In tale evenienza, gli stessi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri componenti e hanno il dovere di astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni. Ogni membro dell'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni, è tenuto al rispetto dell'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sia venuto a conoscenza.

3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001.

Ciascun componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di uno o più componenti dell'OdV stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione - nelle more del passaggio in giudicato della sentenza - può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri del componente dell'OdV interessato.

3.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I membri dell'Organismo di Vigilanza non possono essere revocati se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca, a titolo esemplificativo e non tassativo, s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità, come sopra evidenziato;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e/o del Codice Etico e di comportamento adottati dalla Società.

Ciascun membro dell'OdV può rinunciare in ogni momento all'incarico, fornendone motivazione al Consiglio di Amministrazione, con preavviso di almeno 30 giorni.

3.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

- **vigilanza sul Modello:**
 - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché a segnalare l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previsti nel Modello e rilevare eventuali scostamenti;
- **aggiornamento del Modello:**
 - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso;
- **informazione e formazione sul Modello e il Decreto:**

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la divulgazione, la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
- **fornire chiarimenti relativi Modello** su richiesta delle funzioni aziendali, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- **riferire periodicamente agli organi di controllo** in merito allo stato di attuazione e all'operatività del Modello;
- **esaminare i Flussi Informativi** pervenuti ed elaborare report dettagliati in merito;
- **ricevere e vagliare le segnalazioni** di presunta violazione del Modello o di presunta commissione di illeciti (c.d. whistleblowing);
- **adempiere ad ogni funzione** prevista dalla legge e dal Modello.

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può, a sua volta, far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV - previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, che espressamente fa riferimento agli "*obblighi informativi*" - rappresentano uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia e sull'effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

a) *ad evento*;

b) *periodici*.

I **flussi informativi ad evento** si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.

I **flussi informativi periodici**, cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.

I flussi informativi previsti dal Modello adottato dalla Società sono evidenziati nell'Allegato Flussi informativi all'OdV.

I flussi informativi sono descritti in apposita procedura allegata al Modello (ALLEGATO 6).

4. WHISTLEBLOWING

4.1 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

La Legge n. 179/2017, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato modificando anche l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Ai sensi della suddetta Legge, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o loro sottoposti, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) e/o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- d) all'interno del Sistema Disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società, in linea con le *best practices* di riferimento, individua le seguenti modalità operative:

- le segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza a cura dei dipendenti, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto, dagli amministratori e dai membri degli organi sociali (*stakeholder* interni), tramite i canali di seguito specificati.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e di comportamento e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;

- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società, in coerenza con le previsioni del D. Lgs. 231/01, ha istituito appositi canali di segnalazione dedicati che consentono di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il canale predisposto dalla Società ai fini delle segnalazioni *whistleblowing* è il seguente:

- piattaforma dedicata **Sestante 231**.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

Tutte le segnalazioni sono annotate progressivamente e registrate dall'OdV. Alla ricezione delle segnalazioni, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni circostanziate che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico e/o palesemente diffamatorio.

È compito dell'OdV procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. All'esito

dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando - ove del caso - la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di comportamento ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e astenendosi dall'utilizzo delle informazioni acquisite, per fini diversi da quelli inerenti le proprie attribuzioni.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di *privacy* (D. Lgs. N. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

5. PIANO DI COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

5.1 *Informazione e formazione*

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Società promuove le attività di formazione e di informazione circa il Modello; a tal fine viene realizzato un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata. Il Modello è, inoltre, comunicato ai dipendenti mediante:

- Consegna di un estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti (Codice Etico e di comportamento, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative circa le finalità e i contenuti del Modello (espressamente previste per le funzioni apicali o per i responsabili di area);
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e di comportamento e del Sistema Disciplinare.

IZC promuove, inoltre, la piena pubblicità del Modello anche all'esterno, nei confronti dei terzi, mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e di comportamento e della Parte Generale del Modello.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di garantire capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o delle integrazioni del Modello o a fronte di evoluzioni normative.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, la Direzione, in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua interventi formativi rivolti al personale e ai collaboratori esterni.

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale impiegato in attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/2001, ai contenuti e alle finalità del Modello e ai compiti/poteri dell'OdV.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi, così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione della Società deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

La formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme *e-learning*.

6. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

6.1 Profili generali

Il Modello è efficacemente adottato e realizzato solo se prevede un sistema disciplinare adeguato che sanzioni l'omesso rispetto delle previsioni in esso contenute, ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b) del Decreto 231. Il sistema disciplinare è destinato ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti di Italia Zuccheri Commerciale. Il dovere di "obbedienza" posto a carico del lavoratore, dall'art. 2104 c.c., comporta che il prestatore di lavoro nell'esercizio della propria attività lavorativa sia tenuto all'osservanza delle disposizioni di legge e delle clausole contrattuali, nonché delle direttive impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette norme, il datore di lavoro ha il potere di irrogare sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità dell'azione o dell'omissione, sempre nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) concretamente applicabili.

La violazione delle misure descritte nel Modello e delle regole comportamentali proprie del Codice Etico e di comportamento, commesse dai lavoratori dipendenti e dai soggetti apicali della Società, determina un inadempimento delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c. e art. 2106 c.c. Le infrazioni e le relative sanzioni irrogabili nonché il procedimento disciplinare sono enunciati nel Regolamento Disciplinare della Società. Il sistema sanzionatorio disciplinare e l'effettiva applicazione delle sanzioni sono autonomi e pertanto, prescindono dall'eventuale procedimento penale, in quanto le prescrizioni e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dalla configurazione di un reato quale conseguenza del fatto commesso. Le misure disciplinari sono irrogate in considerazione della gravità del fatto o dell'omissione, della sussistenza o meno di precedenti disciplinari in capo al lavoratore, delle mansioni svolte, delle circostanze per le quali il fatto è stato commesso e delle giustificazioni addotte dal dipendente. Il procedimento disciplinare si attua in ossequio al principio del contraddittorio.

Il sistema disciplinare non deve essere in contrasto con quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) e deve essere dalla Società opportunamente esposto in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti nonché pubblicizzato, affinché ne sia assicurata la conoscenza e la diffusione.

Il sistema disciplinare e le relative sanzioni sono descritti in apposito regolamento allegato al Modello (ALLEGATO 4).