

F.lli Zangheri & C. Srl

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

PARTE GENERALE REV 4

Documento redatto ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive integrazioni e modificazioni, sulla base delle linee guida e codice di comportamento di Confindustria

Approvato dall'Amministratore Unico della società in data 26 Settembre 2016
Rev 4 15/12/2023

L'amministratore Unico
Barbara Zangheri

INDICE

1. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	3
1.1. Il D.Lgs. 231/2001	3
1.2. Responsabilità amministrativa e sicurezza sul lavoro: l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.....	9
1.3. Le Linee Guida	9
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
2.1 Finalità, obiettivi e struttura	11
3. STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DI F.LLI ZANGHERI & C SRL.....	13
4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	14
5. MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO	14
6. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	15
6.1 Diffusione al personale interno	15
6.2 Diffusione a consulenti e collaboratori esterni	16
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	17
7.1 Sanzioni per il personale dipendente	18
7.2 Sanzioni per il personale dirigente	20
7.3 Sanzioni per l'Amministratore Unico o Soci non Amministratori.....	21
7.4 Sanzioni per il Collegio Sindacale	21
7.5 Sanzioni per l'Organo di vigilanza	22
7.6 Sanzioni per i fornitori e gli altri soggetti terzi.....	22
8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
8.1 Durata in carica, modalità di nomina e revoca dell'OdV	24
8.2 Compiti e poteri dell'OdV	24
8.3 Reporting dell'OdV	27
8.4 L'OdV di F.lli Zangheri & C. Srl	27

1 LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1. Il D.Lgs. 231/2001

Il 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’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 30”*, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale italiano il concetto secondo cui anche un Ente può essere considerato responsabile in sede penale per taluni reati, qualora sia dimostrabile che questi sono stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti ad esso collegati (dipendenti, preposti, agenti, consulenti, collaboratori, ecc.). Detta responsabilità si aggiunge, di fatto, a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Alla base di una simile riforma vi è l’intenzione, da parte del Legislatore, di attribuire all’Ente una specifica funzione di garanzia, volta ad adottare ogni misura idonea e necessaria a prevenire comportamenti illeciti realizzati nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti a vario titolo coinvolti nell’attività aziendale, pena l’applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive a danno del patrimonio e degli interessi dell’ente stesso.

Le disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. 231/2001 trovano applicazione esclusivamente per i reati in esso espressamente richiamati (cd. **Reati Presupposto**).

AGGIORNAMENTO REATI PRESUPPOSTO 231 PARTE GENERALE

Con la legge n. 22 del 09.03.2022 è stato previsto anche l’ampliamento dei reati presupposto previsti dal D.L.gs. 231/01 , con l’inserimento dopo l’art. 25-sexiesdecies degli articoli 25 septiesdecies e dell’art. 25 duodevicies.

Per quanto riguarda il nuovo art. 25 septiesdecies si è provveduto a disciplinare **i delitti contro il patrimonio culturale**.

- **Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.);**
- **appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.);**
- **ricettazione di beni culturali (art. 518 quater c.p.);**
- **falsificazione in scrittura privata relativa ai beni culturali (art. 518 octies c.p.);**
- **violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);**
- **importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies c.p.);**
- **uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);**

-distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento o uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.);

-contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.)

- In relazione alla commissione del delitto previsto dall'art. 518 novies del codice penale si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da 100 a 400 quote.
- In relazione alla commissione di delitti previsti dagli artt. 518 ter, 518 decies e 518 undecies del c.p. si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote.
- In relazione alla commissione di delitti previsti dagli artt. 518 duodecies e 518 quaterdecies del c.p. si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da 600 a 700 quote.
- In relazione alla commissione di delitti previsti dagli artt. 518 bis , 518 quater e 518 octies del c.p, si applica all'Ente la sanzione pecuniaria da 400 a 900 quote.
- Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4 si applicano all'Ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2 per una durata non superiore a 2 anni.

I reati contemplati nell'art. 25 duodevicies in materia di riciclaggio e di beni culturali e devastazione saccheggio di beni culturali sono:

- riciclaggio di beni culturali (art. 518 terdecies c.p.)
- devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.)
- In relazione alla commissione di delitti previsti dagli artt. 518 sexies e 518 terdecies del c.p., si applica all'Ente la sanzione pecuniaria a 500 a 1000 quote;
- Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1 si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16 comma 3.

Art. 26 delitti tentati

Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti dal reato Art. 12, L.n. 9/2013 Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva:

Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.), Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.), Commercio di sostanze alimentari nocive (art 444 c.p.) Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.) Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.) Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.) Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art 517 c.p.) Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517- quater c.p.)

Reati transnazionali (L.n. 146/2006) Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n.

309) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.) Associazione per delinquere (art. 416 c.p.) Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)

D.L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023 (c.d. "Decreto Giustizia)

Modifica testo **24 D.Lgs 231/01** e inserimento al suo interno delle fattispecie dei reati di **Turbata libertà degli incanti (Art.353 c.p.)** e di **Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (Art.353-bis c.p.)**

Modifica rubrica e testo **25-octies.1** e inserimento al suo interno dalla fattispecie del reato di **Trasferimento fraudolento di valori (Art.512-bis c.p.)**

Modifica **452-bis c.p.** (Inquinamento ambientale) e **Art 452-quater c.p.** (Disastro ambientale), Inserimento **Art.255 D.Lgs152/2006** (Abbandono rifiuti) che vanno ad interessare i Reati ambientali **Art. 25-undecies D.Lgs 231/01**

- Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte ad un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forma del tentativo dei delitti indicati nel presente capo del decreto;
- L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o realizzazione dell'intervento.

Si deve rammentare che la disciplina del delitto tentato è illustrata nell'art. 56 del codice penale .

56 delitto tentato. Chi compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato , se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Il colpevole di delitto tentato è punito con la reclusione da 24 a 30 anni se dalla legge è stabilita per il delitto la pena di morte (che è stata soppressa e sostituita con l'ergastolo per tutti i delitti ivi contemplati da decreto legislativo 10 agosto 1944 n. 224 , e in ogni caso l'art. 27 , ultimo comma , della Costituzione così come modificato dall'art. 1 della legge costituzionale 2 ottobre 2007, n. 1 , ha stabilito che non è ammessa la pena di morte);

con la reclusione non inferiore a 12 anni se la pena stabilita è l'ergastolo; e, negli altri casi, con la pena stabilita per il delitto, diminuita da un terzo a due terzi.

Se il colpevole volontariamente desiste dall'azione, soggiace soltanto alla pena per gli atti compiuti, qualora questi costituiscono per se un reato diverso .

Se volontariamente impedisce l'evento soggiace alla pena stabilita per il delitto tentato , diminuita di un terzo alla metà.

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede che un'impresa venga chiamata a rispondere della propria responsabilità amministrativa allorquando si verificano una o più condotte delittuose, riferite anche ad una sola delle fattispecie di Reato Presupposto, realizzate da soggetti in cd. *"posizione apicale"* (*"soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, soggetti che esercitano, anche di fatto, attività di gestione e controllo della stessa"*, Art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto), oppure da *"persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza"* di uno dei soggetti sopra individuati (interni all'organizzazione aziendale, come i dipendenti, ma anche esterni, come collaboratori, consulenti, ecc.).

A questo proposito, lo stesso art. 5 specifica che la responsabilità amministrativa della società si riferisce solo ai casi in cui tale condotta delittuosa sia stata commessa dai soggetti sopra individuati nell'**interesse** o nel **vantaggio** dell'ente, escludendo esplicitamente (art. 5, comma 2), quindi, l'insorgere di tale responsabilità qualora il soggetto responsabile del reato abbia agito *"nell'interesse proprio o di terzi"*.

Una società può essere **esonerata** dalla responsabilità amministrativa qualora riesca a provare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.**

Nel definire le modalità di esenzione dalla responsabilità amministrativa, il D.Lgs. 231/2001 opera una significativa differenziazione rispetto alla tipologia di soggetto che materialmente commette il fatto illecito.

- Nel caso in cui l'autore del reato sia individuato in un soggetto in *"posizione apicale"* (Art. 6, comma 1 del Decreto), la società non risponde di responsabilità amministrativa qualora:
 - È stato adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della stessa fattispecie di quello verificatosi;
 - Sia stato attribuito un compito di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curare il suo aggiornamento, ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (ovvero l'Organismo di Vigilanza – OdV);
 - Gli autori del reato hanno eluso fraudolentemente il modello organizzativo;

- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza sopra specificato.
- Qualora, invece, il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione ed alla vigilanza di soggetti in "posizione apicale", la società è ritenuta responsabile a livello amministrativo nel caso in cui tale reato sia stato reso possibile dall'inosservanza, da parte dei vertici aziendali, degli obblighi di direzione e vigilanza ad essi attribuiti, a meno che non sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, inoltre, può rivelarsi un utile strumento di tutela anche se realizzata successivamente alla commissione del reato: qualora,

infatti, la società adotti il proprio modello prima dell'apertura del dibattimento di primo grado può ottenere l'applicazione in misura consistentemente ridotta delle sanzioni pecuniarie (v. art. 12, comma 2, lett. b) e c.3 del Decreto) ed essere esentata dalle eventuali sanzioni interdittive applicabili (v. art. 17, comma 1, lett. b) del Decreto). Infine, l'art. 49 comma 1 del Decreto prevede che la società, decidendo di adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo – oltre ad altre, necessarie, iniziative – possa richiedere anche in corso di causa la sospensione delle eventuali misure cautelari, concorrendo addirittura alla revoca delle stesse nel momento in cui tale modello è effettivamente adottato ed attuato (v. art. 50, comma 1 del Decreto).

I requisiti fondamentali che un modello organizzativo deve possedere per essere ritenuto potenzialmente idoneo a prevenire la commissione di reati sono previsti dall'Art. 6, comma 2 del Decreto, e comprendono:

- L'individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi eventuali reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001;
- La predisposizione di specifici protocolli e procedure finalizzati a programmare la formazione ed i processi decisionali dell'impresa in relazione ai reati da prevenire, in maniera tale da ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione di reati;
- L'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- L'istituzione di apposite procedure informative nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- L'introduzione di un idoneo sistema disciplinare, finalizzato a sanzionare eventuali inosservanze del modello e delle relative procedure da parte dei soggetti destinatari.

Lo stesso art. 6 del Decreto, come modificato dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019), stabilisce che i modelli di organizzazione e di gestione debbano prevedere:

- canali di segnalazione interna;
- divieto di ritorsione;

- sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

La società al fine di ottemperare alle previsioni normative sopra indicate ha adottato un Regolamento interno volta a regolamentarne la gestione delle Segnalazioni nonché una Procedura esterna diretta ai potenziali segnalanti che viene resa disponibile sul sito internet della Società.

In relazione alla responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, il Legislatore ha previsto un articolato sistema di strumenti sanzionatori, che comprende:

- **sanzioni pecuniarie**, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di *"assicurare l'efficacia della sanzione"*;

A questo proposito, il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive valutazioni:

- La prima, finalizzata a determinare il numero delle quote (compreso tra cento e mille) tenendo conto:
 - della gravità del fatto;
 - del grado di responsabilità dell'Ente;
 - dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- La seconda, finalizzata a determinare il valore delle quote (da un minimo di 258,23 Euro ad un massimo di 1.549,37 Euro, e comunque entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati). Detto valore deve essere fissato *"sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione"* (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

La sanzione pecuniaria può essere, in alcuni casi, comminata in misura ridotta, come previsto dall'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001.

- **sanzioni interdittive**, quali:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli già concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e debbono avere durata compresa tra tre mesi e due anni. La loro applicazione è prevista solo per alcuni dei Reati Presupposto indicati dal Decreto.

Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché la possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare in sede di indagini preliminari per una durata massima di un anno.

Le sanzioni interdittive vengono applicate, in virtù di quanto previsto dall'articolo 13 del D.Lgs. 231/2001, allorché si verificano le seguenti condizioni:

- *“l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”, ovvero*
- *“in caso di reiterazione degli illeciti” (Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, “si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”).*
- la **pubblicazione della sentenza**, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva;
- la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente.

1.2 Responsabilità amministrativa e sicurezza sul lavoro: l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008

Rispetto ai delitti colposi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rientranti nel novero dei reati presupposto di responsabilità amministrativa¹, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (cd. “Testo

¹ Omicidio colposo (art. 589 c.p.) e Lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590, comma 3 c.p.), conseguenti a violazioni degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Unico in materia di Sicurezza ed Igiene del Lavoro”, di seguito TUS) indica i contenuti minimi che un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve prevedere per poter essere presunto conforme alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001. In particolare, il sopracitato articolo del TUS stabilisce che:

“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- *al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*

- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6."

Per espressa volontà del Legislatore, pertanto, l'esonero da responsabilità amministrativa per i delitti colposi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si applica solo se tutte le aree e le attività individuate dal sopra descritto articolo 30 del TUS, sono opportunamente presidiate, oppure nel caso in cui l'ente abbia adottato un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL).

1.3 Le Linee Guida

L'art. 6 del Decreto dispone che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nella predisposizione del presente documento, pertanto, F.lli Zangheri & C. Srl (di seguito "F.lli Zangheri" oppure "l'azienda") ha tenuto conto delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/2001" pubblicate da Confindustria, approvate il 7 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel mese di marzo 2014, e delle "Linee Guida UNI INAIL per la predisposizione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" del 28 settembre 2001.

In considerazione delle peculiarità che contraddistinguono F.lli Zangheri, le indicazioni fornite da entrambe le Linee Guida di cui sopra sono state fortemente contestualizzate e personalizzate, per meglio adattare i principi dettati dal Legislatore alla specifica realtà aziendale.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Finalità, obiettivi e struttura

L'adozione di un Modello Organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001 rappresenta per F.lli Zangheri uno strumento:

- di garanzia e prevenzione rispetto alla commissione di illeciti;
- di sensibilizzazione verso tutti coloro che operano in nome e per conto di F.lli Zangheri, con particolare riferimento ai soggetti impegnati nelle "aree di attività a rischio";
- di tutela dei propri interessi dagli effetti negativi derivanti dall'eventuale applicazione di sanzioni interdittive;
- di verifica, revisione ed ottimizzazione dei processi e dei protocolli interni, nonché dei relativi sistemi di controllo, a beneficio di tutta l'organizzazione aziendale.

Il Modello Organizzativo dimostra, inoltre, che F.lli Zangheri non tollera e disconosce comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale dell'azienda.

Il processo che ha portato all'elaborazione del presente Modello ha dapprima richiesto una corretta individuazione dei potenziali rischi connessi all'attività aziendale, attraverso un'analisi del rischio che ha riguardato le seguenti attività:

- verifica delle procedure gestionali, dei protocolli, dei flussi informativi e delle istruzioni già in essere presso l'azienda, con particolare riferimento alla loro adeguatezza ed all'efficacia preventiva rispetto ai rischi specifici individuati (Analisi del sistema di controllo esistente);
- a seguito di un'attività di 'gap analysis', vengono individuati eventuali correttivi e/o integrazioni da apportare al sistema di controllo esistente, al fine di rendere a tutti gli effetti accettabile il livello di rischio di commissione degli illeciti interessati (Adeguamento del sistema di controllo preventivo).

Relativamente al campo di applicazione del presente Modello Organizzativo, F.lli Zangheri ha inteso dotarsi di un sistema di procedure, protocolli e controlli strutturato ed efficace, finalizzato a ridurre entro livelli accettabili, se non addirittura eliminare, eventuali rischi **connessi alla commissione dei reati colposi commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, come previsto dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.**

Come chiaramente dichiarato nel Codice Etico, infatti, F.lli Zangheri è contraria alla commissione di qualsivoglia tipo di illecito (penale, amministrativo e civile), anche nel caso in cui questo sia apparentemente ed erroneamente configurabile nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il presente Modello costituisce per F.lli Zangheri lo strumento attraverso il quale monitorare e gestire i processi potenzialmente a rischio, prevenire eventuali comportamenti illeciti, sanzionare, reprimere e contrastare possibili violazioni alle regole ed ai principi aziendali.

Il presente Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale, oltre a fornire una breve introduzione alla normativa, punta a descrivere:

- la struttura organizzativa di F.lli Zangheri, con particolare riferimento alle varie funzioni ed ai relativi compiti e responsabilità;
- le Aree e le Attività a più alto rischio nell'ambito della gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- i principi costitutivi del sistema disciplinare;
- i criteri adottati per la designazione dell'Organismo di Vigilanza.

La Parte Speciale, invece, è incentrata sulla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed identifica le specifiche modalità di contenimento del rischio in tale ambito, evidenziando le azioni e le procedure finalizzate a scongiurare o, quantomeno, a ridurre le possibilità di teorica commissione dei reati colposi interessati.

Nell'identificazione di azioni e procedure di contenimento del rischio, F.lli Zangheri adotta i seguenti principi:

- Chiara identificazione e separazione, laddove possibile, di compiti e responsabilità riconducibili a processi a rischio;
- Sviluppo di prassi e procedure ispirate a principi di trasparenza, congruità, coerenza e verificabilità, promuovendo la tracciabilità di ogni operazione;
- Presenza di livelli intermedi di autorizzazione e controllo per i processi a rischio;
- Articolazione funzionale basata su responsabilità organizzative e gestionali ben definite, nonché sullo sviluppo ed acquisizione di competenze coerenti ed adeguate rispetto alle suddette responsabilità.

Le procedure di contenimento del rischio, che coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, tutto il personale, saranno sottoposte a verifica di effettività da parte di un organo di controllo previsto da F.lli Zangheri, ovvero l'Organismo di Vigilanza, nominato contestualmente all'adozione del presente Modello e dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza.

Con riferimento a quest'ultimo, il Modello individua altresì i criteri adottati per la sua composizione, le modalità attraverso le quali garantire a tale organo un continuo flusso di informazioni e l'obbligo in capo al medesimo di documentare le verifiche effettuate.

3 STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DI F.LLI ZANGHERI & C. SRL

F.Lli Zangheri & C. Srl è una società a responsabilità limitata leader nel settore della fabbricazione di impiallacciate ricomposte di essenze di legni naturali pregiati.

I tranciati ricomposti costituiscono una vantaggiosa alternativa all'impiego dei tranciati naturali, in quanto assicurano la più assoluta affidabilità delle tonalità cromatiche e vengono fornite in dimensioni appositamente studiate per permettere una utilizzazione ottimale.

La società acquista le essenze pregiate oggetto delle sue lavorazioni in massima parte direttamente dall'Africa ed esporta il proprio prodotto finito in tutto il mondo.

L'assetto societario è costituito da n. 5 soci, uno solo dei quali nominato Rappresentante ed Amministratore Unico della società.

Per l'esercizio delle proprie funzioni ed attività alla data di redazione del presente Modello, F.Lli Zangheri si avvale di 99 dipendenti diretti, suddivisi tra personale impiegatizio ed operai di stabilimento.

L'attività della società viene principalmente svolta presso la sede legale di Cerasolo Ausa di Coriano, via Manzoni n. 2. Alla sede legale è affiancata anche una sede operativa, localizzata sempre a Cerasolo Ausa di Coriano, in via Manzoni, n. 3.

L'organizzazione interna di F.Lli Zangheri è molto snella e contraddistinta da un approccio di natura "funzionale". La suddivisione dei ruoli, per tipologia di attività, riconduce alle seguenti Aree:

- Area Amministrazione (interna);
- Area Tecnico-Commerciale (interna);
- Area Produttiva (interna).

Le diverse Aree operano tutte sotto il coordinamento della Direzione Aziendale, rappresentata dall'Amministratore Unico.

F.Lli Zangheri si avvale, inoltre, di consulenti esterni per alcune specifiche attività:

- Assistenza amministrativa, fiscale e societaria;
- Assistenza legale;
- Assistenza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il modello di *governance* di F.Lli Zangheri è basato sulla figura dell'Amministratore Unico, quale Organo Amministrativo della società, a cui spettano i più ampi poteri ordinari e straordinari, in virtù di quanto previsto dallo Statuto aziendale.

4 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nel lavoro propedeutico all'adozione del presente Modello, F.lli Zangheri ha previsto alcuni utili strumenti di orientamento e monitoraggio per i processi aziendali caratteristici, da affiancare al sistema di verifiche e controlli preesistente e da applicare in particolar modo alle attività connesse alla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema di controllo interno così costituito comprende:

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico e nella Politica della Sicurezza sul Lavoro;
- le istruzioni operative, le procedure aziendali, i regolamenti di gestione adottati dalla società nell'ambito del proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il complesso di norme e regolamenti nazionali e internazionali, se applicabile.

5 MAPPA DELLE ATTIVITA' A RISCHIO DI REATO

L'attività di *'risk assessment'* in materia di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è stata condotta in collaborazione con consulenti esterni specializzati, che hanno sottoposto la struttura organizzativa di F.lli Zangheri ad un'analisi approfondita, articolata nelle seguenti fasi distinte:

- Esame preliminare della documentazione disponibile (Documento di Valutazione dei Rischi – DVR, protocollo sanitario, Procedure ed Istruzioni Operative, Certificato Prevenzione Incendi, Verbali di formazione);
- Interviste all'Organo Amministrativo ed al personale della società;
- Mappatura delle aree ed attività aziendali che sottopongono l'azienda anche potenzialmente ed astrattamente alla commissione dei reati colposi rilevanti di cui all'art. 25-septies del Decreto 231, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche.

A seguito dell'attività di mappatura sopra descritta è stato elaborato il documento denominato **Relazione Tecnica Iniziale**, sulla cui base sono state sviluppate, infine, delle procedure di gestione conformi alle previsioni delle Linee Guida Uni Inail, descritte nella Parte Speciale del presente Modello. Dette procedure hanno la finalità di potenziare il presidio ed il controllo operativo da parte della società, in un'ottica di eliminazione e/o contenimento del rischio entro livelli accettabili.

La **Relazione Tecnica Iniziale** in materia di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è da considerarsi parte integrante del presente Modello Organizzativo.

6 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO E LA FORMAZIONE DELLE RISORSE

La diffusione dei contenuti del Modello Organizzativo ai soggetti destinatari dello stesso costituisce uno strumento di garanzia e controllo di primaria importanza.

Il presente Modello è, pertanto, oggetto di comunicazione a tutti gli stakeholder aziendali, secondo modalità e tempi definiti dall'Amministratore Unico, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che F.Lli Zangheri ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso le sedi, legale ed operativa, della società ed è a disposizione di chiunque voglia consultarlo. Copia del Codice Etico aziendale è, inoltre, messa a disposizione in un'area dedicata del sito internet aziendale.

6.1 Diffusione al personale interno

F.Lli Zangheri adotta programmi di formazione/informazione di tutti i soggetti operanti internamente all'azienda, in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

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

Per la diffusione dei contenuti del proprio Modello Organizzativo al personale interno, F.Lli Zangheri adotta la seguente procedura:

- Viene inviata una comunicazione iniziale a tutto il personale in forza, riguardante l'adozione del Modello Organizzativo 231 da parte della società;
- A tutti i nuovi assunti viene consegnata una copia del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231, al fine di garantire loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- Ciascun dipendente dovrà prendere visione del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231, sottoscrivendo un apposito modulo per accettazione dei relativi contenuti;
- La documentazione di riferimento (Modello Organizzativo, Codice Etico, modulistica, procedure, ecc.) viene messa a disposizione del personale, ai fini di consultazione, in un faldone dedicato all'interno degli uffici aziendali, nonché distribuito su richiesta in formato elettronico;
- Viene organizzata, con cadenza almeno annuale, un'attività di formazione continua per il personale, da organizzarsi in accordo con l'Organismo di Vigilanza.
- Viene pubblicata in sezione dedicata del sito web aziendale (art. 5 comma 1 lett. e) D.lgs. 24/2023) l'informativa sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne.

6.2 Diffusione a consulenti e collaboratori esterni

F.Lli Zangheri provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento dei responsabili aziendali, con particolare riferimento a consulenti e/o collaboratori esterni che operassero in aree ed attività a rischio, dell'esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse, fornendo loro apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e del Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono, inoltre, inserite apposite clausole che prevedono la risoluzione del rapporto con la Società in caso di violazione alle predette regole comportamentali e procedurali.

Ai sensi dell'art. 5 comma 1 lett. e) D.lgs. 24/2023 alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4 (lavoratori subordinati, autonomi, collaboratori e fornitori, liberi professionisti e consulenti, volontari e tirocinanti, azionisti, persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo o vigilanza), sono rese accessibili informative sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne mediante **(i)** comunicazione e-mail di aggiornamento, **(ii)** pubblicazione in sezione dedicata del sito web aziendale **(iii)** pubblicazione diretta sul canale aziendale di segnalazione web.

SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING E FLUSSI INFORMATIVI

Attivazione di canale interno di segnalazione Whistleblowing e affidamento della gestione

Nell'ottica e nello spirito di garantire i principi legati all'etica, all'equità e all'integrità aziendale e nel dare adempimento alle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 sopra riportate, la Società ha attivato un sistema di segnalazione, tramite piattaforma informatica, ad uso dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari della citata normativa.

Destinatario delle segnalazioni è l'ufficio collegiale interno, denominato **"Ufficio Whistleblowing"** istituito *ad hoc*, nominato dall'Amministratore e composto da personale qualificato al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione come da regolamento interno.

Il regolamento, le procedure di whistleblowing, le istruzioni di utilizzo del canale ed ogni informativa relativa al sistema di segnalazione e sua conseguente gestione sono realizzate su documenti separati e costituiscono parte integrante del presente Modello.

Tutta la documentazione, di necessaria o opportuna diffusione, è consultabile e sempre disponibile online sul sito web aziendale, nonché direttamente sul sito del canale di segnalazione e ad essa si rimanda integralmente per quanto qui non espressamente indicato.

Obblighi informativi relativi a segnalazioni *Whistleblowing*

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta dal Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Resta ferma la possibilità di segnalazioni ordinarie, ovvero quelle per le quali il segnalante dichiara espressamente di non volersi avvalere delle tutele riservate al *Whistleblower*, le quali potranno essere in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello stesso: a tal proposito è stata attivata anche un'apposita casella di posta elettronica, la cui consultazione è ad uso esclusivo dell'OdV.

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Come espressamente richiesto dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

Il sistema prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

Nell'articolazione del presente sistema disciplinare e sanzionatorio sono state volutamente incluse anche alcune categorie di Destinatari non riscontrabili all'interno dell'organizzazione aziendale alla data di elaborazione del presente Modello, come ad esempio il personale dirigente. Questa scelta ha l'obiettivo di garantire l'immediata applicabilità del suddetto sistema disciplinare anche a seguito di eventuali mutamenti della struttura organizzativa aziendale.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la società, la quale, peraltro, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei propri affari e delle proprie attività, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine.

Nella definizione del sistema sanzionatorio, ed in particolare nella correlazione tra l'infrazione da parte del Destinatario ed il provvedimento disciplinare da adottare, sono stati considerati come parametro tre distinti livelli di gravità, di seguito descritti:

- semplice violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- infrazioni gravi alla disciplina del lavoro ed alla diligenza professionale, tali da pregiudicare il rapporto fiduciario tra la società ed i Destinatari del Modello, nonché comportamenti diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato Presupposto;
- comportamenti che provocano grave nocumento morale o materiale alla Società, che impongono l'interruzione immediata del rapporto di lavoro e/o di collaborazione, comportamenti che integrano uno o più Reati Presupposto, infrazioni dolose ed elusioni fraudolente delle disposizioni aziendali.

7.1 Sanzioni per il personale dipendente

Nella definizione di sanzioni disciplinari rivolte ai dipendenti, è fatto obbligo all'impresa di rispettare le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL applicabile.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello, ad opera dei lavoratori dipendenti di F.lli Zangheri, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (insubordinazione, esecuzione negligente delle prestazioni, pregiudizio alla disciplina o morale aziendale), con gli effetti previsti dalla legge.

I provvedimenti disciplinari applicabili consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure:

- richiamo verbale,
- rimprovero scritto,
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni,
- licenziamento per mancanze (giustificato motivo o giusta causa).

Dette sanzioni saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve

necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione, tenendo in considerazione anche l'eventuale reiterazione dell'infrazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

In linea generale, la correlazione tra sanzione disciplinare comminata al lavoratore dipendente e gravità dell'infrazione commessa è riassumibile nella seguente tabella:

Sanzioni disciplinari ai DIPENDENTI	
Infrazione	Sanzione disciplinare
Semplice violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;	<ul style="list-style-type: none"> • Richiamo verbale; • Rimprovero scritto; • Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a 3 gg.
Infrazioni gravi alla disciplina del lavoro ed alla diligenza professionale, comportamenti diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato Presupposto;	<ul style="list-style-type: none"> • Sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a 10 gg. • Licenziamento per mancanze (giustificato motivo)
Comportamenti che provocano grave nocumento morale o materiale alla Società, comportamenti che integrano uno o più Reati Presupposto, infrazioni dolose ed elusioni fraudolente delle disposizioni aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento per mancanze (giusta causa)

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dall'Amministratore Unico, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti di un lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce. I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

7.2 Sanzioni per il personale dirigente

Sebbene le disposizioni di cui al sopra citato art. 7, Legge 300/70 non trovino applicazione per i Dirigenti, è opportuno prevedere le stesse metodologie di contestazione e addebito previste dallo Statuto dei Lavoratori per i dipendenti.

Le sanzioni disciplinari applicabili, graduate in relazione alla intensità ed eventuale recidiva del comportamento, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato, possono consistere in:

- censura scritta;
- sospensione dal servizio fino a 3 giorni;
- sospensione disciplinare dal servizio e dal trattamento economico fino a 10 giorni;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- licenziamento per giusta causa.

In linea generale, la correlazione tra sanzione disciplinare comminata al lavoratore dipendente e gravità dell'infrazione commessa è riassumibile nella seguente tabella:

Sanzioni disciplinari ai DIRIGENTI	
Infrazione	Sanzione disciplinare
Semplice violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;	<ul style="list-style-type: none"> • Censura scritta; • Sospensione dal servizio fino a 3 gg;
Infrazioni gravi alla disciplina del lavoro ed alla diligenza professionale, comportamenti diretti in modo non equivoco al compimento di un Reato Presupposto;	<ul style="list-style-type: none"> • Sospensione disciplinare dal servizio e dal trattamento economico fino a 10 gg. • Licenziamento per mancanze (giustificato motivo soggettivo)
Comportamenti che provocano grave nocumento morale o materiale alla Società, comportamenti che integrano uno o più Reati Presupposto, infrazioni dolose ed elusioni fraudolente delle disposizioni aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> • Licenziamento per mancanze (giustificato motivo soggettivo o giusta causa)

Resta ferma per la società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per eventuali danni cagionati in conseguenza dei comportamenti irregolari del Dirigente, ivi

compresi eventuali danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie pecuniarie e interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, il Dirigente abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione

di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

7.3 Sanzioni per l'Amministratore Unico o Soci non Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico o di uno o più Soci non Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea dei Soci, la quale, dopo attenta valutazione e con l'astensione del/degli interessato/i, provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla normativa vigente.

Le eventuali sanzioni applicabili all'Amministratore Unico o ai Soci non Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- richiamo scritto;
- sospensione temporanea dalla carica e dal compenso;
- decadenza dalla carica.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, l'Amministratore o il Socio abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale di F.lli Zangheri, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte dell'Amministratore sull'attività dei soggetti sottoposti alla propria direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche ed occasionali eventualmente fornite all'amministratore dai predetti soggetti.

7.4 Sanzioni per il Collegio Sindacale

Qualora la violazione alle disposizioni di cui al presente Codice Etico abbia interessato uno o più membri del Collegio Sindacale di F.lli Zangheri, l'Organismo di Vigilanza informerà l'Assemblea dei Soci attraverso l'Amministratore Unico, che adotterà gli opportuni

provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione, dal richiamo scritto fino alla sostituzione dei membri interessati.

7.5 Sanzioni per l'Organo di Vigilanza

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.

7.6 Sanzioni per i fornitori e gli altri soggetti terzi

Con l'adozione del presente Modello, F.Lli Zangheri si impegna a prevedere in tutti i contratti, con particolare riferimento ai contratti di fornitura, outsourcing, mandato, associazione in partecipazione e consulenza, l'assunzione dell'obbligo da parte del contraente di rispettare il Modello e i suoi principi.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive, o il diritto di recesso in favore della società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di commissione di reati ovvero in caso di violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico.

La società si riserva comunque l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni a suo carico, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

- **Sanzioni per la violazione del Sistema *Whistleblowing***

Qualsiasi violazione della disciplina di cui al D.lgs. 24/2023 potrà comportare l'irrogazione di idonea sanzione disciplinare secondo quanto previsto dal CCNL vigente, che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati.

Sarà punita con idonea sanzione l'effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave ovvero la violazione delle misure previste a tutela del segnalante.

8 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, quale presupposto esimente dalla responsabilità amministrativa, prevede l'affidamento ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne la verifica periodica. Tale soggetto viene denominato Organismo di Vigilanza (in seguito OdV).

Rispetto alla sua composizione, è opportuno specificare che la normativa di riferimento non fornisce indicazioni precise ed inderogabili: la scelta della corretta composizione dell'OdV spetta, quindi al singolo ente, sulla base della specifica realtà aziendale, della sua dimensione, del suo modello di governance e della propria disponibilità economica.

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 6, D. Lgs. 231/01, nelle società di capitali, tale funzione può, peraltro, essere delegata al Collegio Sindacale, ove presente.

Da previsione normativa, i membri che compongono l'OdV debbono possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza la necessaria autonomia finanziaria, l'Amministratore Unico approva il budget annuale di spesa sulla base della semplice richiesta dell'Organismo di Vigilanza. Il budget stanziato deve essere sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello, ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede, di volta in volta, per iscritto l'autorizzazione di spesa all'Amministratore. L'Amministratore Unico si impegna a conferire, su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza, i mezzi finanziari necessari ad espletare al meglio la propria funzione;
- **indipendenza:** tra i membri dell'OdV e la Società non devono essere in corso significativi interessi di natura economica;
- **professionalità:** i singoli componenti dell'OdV devono essere dotati di competenze tecniche e specialistiche che garantiscano il puntuale e corretto espletamento delle funzioni di vigilanza demandate all'Organismo.
- **continuità d'azione:** l'OdV deve essere nominato per un tempo sufficiente a garantirgli la piena conoscenza delle attività aziendali, dei processi operativi in atto e dei cambiamenti che possono intervenire nel corso della vita aziendale. Per questo motivo F.Lli Zangheri ha inteso nominare l'OdV per un periodo pari a tre esercizi dalla data della nomina.

A ciascun membro dell'OdV è inoltre richiesto il possesso di alcuni requisiti di carattere soggettivo, quali:

- **onorabilità** (art. 2, c. 1, lett. a) e b) e c. 2 del DM 162/2000);
- **assenza di cause di ineleggibilità e di decadenza** (art. 2382 c.c.);
- **assenza di condanne per uno dei reati ai quali è applicabile il Decreto.**

L'OdV, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e funzioni, non è soggetto al potere gerarchico e/o disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Alla nomina, alla revoca e alla sostituzione dei membri dell'Organismo di Vigilanza provvede l'Amministratore Unico con apposita determina, come di seguito specificato.

8.1 Durata in carica, modalità di nomina e revoca dell'OdV

Come anticipato in precedenza, l'OdV resta in carica per tre esercizi dalla data della nomina e sino alla successiva determina dell'Amministratore Unico che provvede alla sua sostituzione.

Al termine di ciascun mandato dell'OdV, o in caso di decadenza o revoca o dimissioni o comunque cessazione di uno dei componenti, se collegiale, l'Amministratore Unico provvederà, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti sopraindicati per ciascun membro dell'Organismo. Inoltre, l'Amministratore Unico può, in qualunque momento e con delibera motivata, revocare il mandato ad uno o a più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di incompatibilità.

L' Amministratore Unico può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una determina motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia omissione, in tutto o in parte, nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi.

8.2 Compiti e poteri dell'OdV

L'OdV ha i seguenti compiti ed i relativi poteri di iniziativa:

- verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali e di funzionalità del Modello;
- segnalare la necessità di aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di proposte all' Amministratore Unico per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - significative modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa,
 - modifiche normative;
- segnalare alle competenti funzioni aziendali quelle violazioni accertate del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'azienda, per gli opportuni provvedimenti;
- riferire al Datore di Lavoro sullo stato di attuazione del Modello, con particolare riferimento alla prevenzione in materia di infortuni e malattie professionali, e del sottostante sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

All'OdV, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti poteri che si estrinsecano su di un piano più operativo nella facoltà di:

- attivare le procedure di controllo;
- condurre periodiche ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- verificare il rispetto delle regole e delle procedure previste dal Modello e rilevare le eventuali violazioni, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni sottoposte dai responsabili delle varie funzioni;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle attività a rischio, volte a verificare il rispetto delle procedure aziendali;
- promuovere iniziative formative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- raccogliere, elaborare e registrare le informazioni trasmesse dalle funzioni aziendali o raccolte direttamente dall'OdV;
- aggiornare, ove ritenuto opportuno, la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'OdV obbligatoriamente;
- promuovere il coordinamento con le funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, finalizzato al monitoraggio delle attività nelle aree a rischio e alla progressiva attuazione del Modello; all'OdV devono essere obbligatoriamente segnalate eventuali attività che possano esporre F.lli Zangheri al rischio di reato;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale; ove si ravvisi la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello, anche in ragione di eventuali modifiche di carattere normativo, l'OdV segnalerà senza indugio tale esigenza all' Amministratore Unico.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni dell'azienda per ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. E' fatto salvo, in ogni caso, il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa del trattamento in materia di protezione dei dati personali.

L' Amministratore Unico, su cui grava la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello, è chiamato a svolgere un'attività di controllo in merito all'adeguatezza ed efficacia dell'intervento dell'OdV. Le attività poste in essere dall'OdV, se conformi all'incarico ricevuto, non possono tuttavia essere sindacate da alcun altro organo o struttura dell'azienda.

Per l'assolvimento dei propri compiti, l'OdV avrà la possibilità di avvalersi di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. In tale caso i detti consulenti saranno nominati dall'OdV in piena autonomia ed avranno rapporti diretti esclusivamente con l'OdV medesimo.

In conformità a quanto previsto dal secondo comma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 sono predisposti dei flussi informativi destinati all'OdV. Tali flussi sono finalizzati a consentire l'esercizio dei poteri di iniziativa e controllo indicati al presente paragrafo e, più in generale, per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello. I predetti flussi informativi consentiranno altresì all'OdV di formulare, in prima battuta, ipotesi fondate in ordine alle cause che potrebbero rendere o hanno reso possibile il verificarsi di violazioni e, in seconda battuta, di suggerire l'adozione di specifiche misure correttive. E' obbligatorio fornire all'OdV:

- le informative periodiche e i documenti ad esso specificamente destinati per espressa previsione delle procedure organizzative dell'azienda;
- ogni notizia relativa alla violazione delle disposizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- ogni notizia concernente anomalie, atipicità, atti, fatti o situazioni che potrebbero astrattamente rappresentare l'occasione per la commissione di reati rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 o il perfezionarsi di un illecito penale. A titolo esemplificativo e non esaustivo, le informazioni destinate all'OdV potranno riguardare:
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. 231/2001;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
 - i rapporti di controllo dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del D.Lgs. 231/2001;
 - le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
 - le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
 - ogni e qualsiasi variazione delle attività aziendali che possano comportare variazioni nelle aree di rischio.

L'OdV potrà inoltre essere destinatario di notizie o informazioni rilevanti di qualsiasi terzo e valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna.

L'OdV è tenuto a garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di

legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'OdV non è dotato di poteri disciplinari. Per quanto riguarda l'accertamento di infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri in capo all'Amministratore Unico. All'OdV competerà però monitorare il sistema disciplinare con riferimento alle fattispecie di cui si tratta.

8.3 Reporting dell'OdV

L'OdV riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito all'attuazione del Modello e propone le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie.

In particolare, l'OdV dovrà tenere informato l'Amministratore Unico:

- mediante una relazione semestrale sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello;
- con tempestività, sulle violazioni rilevanti del Modello, che possano far supporre la commissione o il tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione della responsabilità ex crimine degli enti.

In ogni caso, l'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, invitandolo a riferire in merito alle proprie attività.

Tutti gli incontri con l'OdV devono essere verbalizzati; copia dei verbali deve essere custodita dall'azienda e deve essere messa a disposizione degli organi di volta in volta coinvolti.

A salvaguardia dei principi di autonomia e indipendenza, F.lli Zangheri ha adottato alcune forme di tutela nei confronti dell'OdV per evitare rischi di ritorsioni a suo danno per l'attività svolta: in particolare è previsto che ogni atto modificativo o interruttivo del rapporto della società con i soggetti che compongono l'OdV sia sottoposto alla preventiva approvazione di entrambi i soci della società.

8.4 L'OdV di F.lli Zangheri & C. Srl

L'Amministratore Unico di F.lli Zangheri, opererà per adottare un Organismo monocratico, con comprovate competenze e professionalità.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV potrà essere supportato da tutte le funzioni interne aziendali e può inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni (ausiliari) il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario alla migliore esecuzione e adempimenti dell'attività da svolgere.

L'OdV è chiamato a dotarsi di un regolamento di funzionamento che disciplini la sua attività, purché tale regolamento non si ponga in contrasto con il Modello.

* * * * *