

La Doria S.p.A.



**Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01**

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del
28/03/2008
Aggiornamento: Approvato dal Consiglio di Amministrazione il
13/03/2015*

RIEPILOGO REVISIONI

Rev. 0	28/03/2008	Prima Emissione Modello Organizzativo: Parte Generale e Parte Speciale di quattro sezioni.

		Adeguamento Parte Generale;
		Adeguamento Parte Speciale alla normativa:
		- <u>Sez. I Parte Speciale:</u> Introduzione art. 491 bis c.p. “Falsità in documento informatico Pubblico o privato avente efficacia probatoria” e l’art. 377 c.p. “Induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità giudiziaria”. Introduzione della Scheda dei Flussi Informativi verso l’OdV.
Rev. 1	13/05/2011	- <u>Sez. II Parte Speciale:</u> Aggiornamento in riferimento al “Progetto 262”; Abrogazione art. 2624 c.c. “Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle Società di revisione” art.37 del D. Lgs. 27/01/2010 n°39.
		- <u>Sez. IV Parte Speciale:</u> Aggiornamento al Testo unico sulla Sicurezza introdotto dal d.lgs. 81 del 2008.
		- <u>Sez. V Parte Speciale:</u> Prima Emissione sezione “Reati contro l’industria e il commercio”.

Rev.2	11/11/2011	Aggiornamento Codice Etico.

Rev.3	14/11/2012	<u>Sez. VI Parte Speciale:</u> Prima Emissione sezione “Reati Ambientali”.

Rev. 4	14/05/2013	<u>Sez. I Parte Speciale:</u> Introduzione reato “induzione indebita a dare o promettere utilità” d.lgs. n. 190 del 6 novembre 2012; <u>Sez. II Parte Speciale:</u> Introduzione reato “Corruzione tra privati” d.lgs. n. 190 del 6 novembre 2012.

Rev.5	14/11/2013	<u>Sez. VII Parte Speciale:</u> Prima Emissione sezione “Reati d’impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare”.

Rev.6	28/08/2014	<u>Sez. II Parte Speciale:</u> Aggiornamento aree a rischio reato.

Rev. 7	13/03/2015	Aggiornamento Parte Generale.

INDICE

PARTE GENERALE

- 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**
- 2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI LA DORIA S.P.A.**
- 3. ORGANISMO DI VIGILANZA**
- 4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA**
- 5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**
- 6. SISTEMA DISCIPLINARE**

PARTE SPECIALE

SEZ. I. – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SEZ. II – REATI SOCIETARI

SEZ. III. – ABUSI DI MERCATO

SEZ. IV. – REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

SEZ. V. – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO NONCHÉ IN MATERIA DI PROPRIETÀ INDUSTRIALE

SEZ. VI. – REATI AMBIENTALI

SEZ. VII. – REATI D'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI PERMESSO DI SOGGIORNO È IRREGOLARE

ALLEGATO 1 – IL CODICE ETICO

ALLEGATO 2 – SCHEDE FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

ALLEGATO 3 –REGISTRO CONTATTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

SI CONSIDERANO PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE MODELLO:

- **L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE E LE JOB DESCRIPTION (AD USO INTERNO);**
- **L'ARTICOLAZIONE DEI POTERI E IL SISTEMA DELLE DELEGHE (AD USO INTERNO);**
- **IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (AD USO INTERNO).**

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

1.2. PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI LA DORIA S.p.A.

2.1. LA FUNZIONE DEL MODELLO

2.2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

2.3 GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

2.4. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

2.5. IL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO

2.6. CODICE ETICO

2.7. ELABORAZIONE DEL MODELLO

2.8. STRUTTURA DEL MODELLO

2.9. MODIFICHE E AGGIORNAMENTI

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. NATURA E FUNZIONI

3.2. COMPOSIZIONE E NOMINA

3.3. REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

3.4. INFORMATIVA TRA ORGANISMI DI VIGILANZA NELL'AMBITO DEL GRUPPO

4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI

4.2. OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

4.3. RUOLO DEI RESPONSABILI INTERNI

4.4. SCHEDE DEI FLUSSI INFORMATIVI

4.5. REGISTRI CONTATTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

6.2. PROVVEDIMENTI

6.2.1 DIPENDENTI

6.2.2 DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI

6.2.3 AMMINISTRATORI E SINDACI

6.2.4 COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

7. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300”* (di seguito indicato anche come “Decreto”), entrato in vigore il 4 luglio successivo, ha adeguato la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche a diverse Convenzioni internazionali. Si tratta, in particolare, della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europea*, della *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri* e della *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali*.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano **un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale)**, a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate enti), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

A supporto dell'assimilabilità di tale responsabilità a quella penale si evidenzia che:

1. essa sorge in connessione al compimento di alcuni reati (e non di illeciti amministrativi);
2. è una responsabilità autonoma, e persiste anche quando “l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile”, ovvero “il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia”, ai sensi dell'art. 8 del Decreto;
3. la materia rientra nella cognizione del giudice penale ed è regolata dai principi fondamentali del diritto e del processo penale, seppur opportunamente adattati;
4. l'iniziativa di indagine sugli illeciti da cui tale responsabilità deriva è affidata al pubblico ministero che ha avuto notizia della commissione di uno reati indicati dalla normativa in esame (cd. *reati- presupposto*).

Nell'**ambito soggettivo di applicazione** della normativa, ai sensi dell'art.1 del Decreto, rientrano: gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità si configura anche nell'ipotesi di **reato commesso all'estero** da un ente avente nel territorio dello Stato la propria sede principale, purché nei confronti dello stesso non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato (art.4 del decreto).

I punti chiave del Decreto riguardano:

a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare possono essere:

- 1 persone fisiche che rivestono posizione di vertice **“apicali”**(rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di altra unità organizzativa o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
- 2 persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati.

b) la tipologia dei reati attualmente previsti che riguarda:

- i. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art.24 e 25 del Decreto);
- ii. delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art.24-bis del Decreto);
- iii. delitti di criminalità organizzata (art.24-ter del Decreto);
- iv. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo (art. 25-bis del Decreto);
- v. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1 del Decreto);
- vi. reati in materia societaria (art. 25-ter del Decreto);
- vii. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto);
- viii. reati contro la personalità individuale (art.25-quinquies del Decreto);
- ix. reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- x. reati transnazionali (art.3 e 10 del Decreto 146/2006) ;
- xi. i delitti di omicidio colposo (art.25-septies del Decreto) e lesioni colpose gravi o gravissime, in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- xii. ricettazione, riciclaggio e impiego di pubblico denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art.25-octies del Decreto);
- xiii. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art.25-novies del Decreto);
- xiv. induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art.25-novies del Decreto);
- xv. reati ambientali (art. 25-undecies);
- xvi. reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-duodecis).

Si evidenzia che l'Ente non risponde se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto.

Si ritiene che dei reati previsti fino ad oggi nel Decreto che possano potenzialmente riguardare la Società sono quelli riportati sub i), v), vi), e ix) e, xi), xiv), xv) e xvi).

Di questi segue l'elenco:

1. i reati commessi contro **la Pubblica Amministrazione**, così come indicati negli **artt. 24 e 25 del Decreto** (Cfr. Sez. I della Parte Speciale), ovvero:
 - malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
 - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.);
 - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.);
 - induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
 - corruzione attiva (321 c.p.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-*bis* c.p.).

2. i cd. **“reati societari”** di cui all'**art. 25-*ter*** del Decreto (Cfr. Sez. II della Parte Speciale), introdotti con il Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la *“Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'articolo 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366”*. Si tratta, in particolare, delle seguenti fattispecie:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
 - impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 - corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);

- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - aggrottaggio (art. 2637 c.c.);
 - omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.);
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
3. i reati di ***abuso di informazione privilegiata e di manipolazione del mercato*** di cui al decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, così come previsti nell'**art. 25-sexies** del Decreto (Cfr. Sez. III della Parte Speciale), introdotti in seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge n. 62 del 18 aprile 2005, recante "*Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004*";
4. i delitti di ***omicidio colposo*** (art. 589) e ***lesioni personali colpose gravi o gravissime***, nell'ipotesi aggravata di cui all'art. 590, comma 3 del c.p., qualora detti delitti siano commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sulla scorta di quanto stabilito dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007, "*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*", che ha introdotto nel Decreto l'art. 25-septies (Cfr. Sez. IV della Parte Speciale);
5. i ***delitti commessi contro l'industria e il commercio***, così come previsti dall'art.25-bis 1 del Decreto (Cfr. Sez. V della Parte Speciale), introdotti in seguito alla promulgazione ed entrata in vigore della legge n. 99 del 23/07/2009 recante "*Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia*".
L'art.25-bis 1 estende la responsabilità amministrativa degli enti per i reati di:
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
 - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
6. i reati previsti dall'art. 25-undecies del Decreto (introdotto dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121), c.d. ***reati ambientali*** ovvero:

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Violazioni concernenti gli scarichi delle acque (art. 137 Codice dell'Ambiente -D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152);
- Violazioni relative ai rifiuti (art. 256 Codice dell'Ambiente);
- Violazioni concernenti la bonifica di siti (art. 257 Codice dell'Ambiente);
- Violazioni degli obblighi di comunicazione, tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 Codice dell'Ambiente);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 Codice dell'Ambiente);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 Codice dell'Ambiente);
- Violazioni concernenti il sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti – SISTRI (art. 260-bis Codice dell'Ambiente).
- Violazioni concernenti l'esercizio di attività pericolose (art. 279 Codice dell'Ambiente);
- Violazioni relative alla tutela penale dell'ozono (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Violazioni varie relative alla abusiva circolazione di esemplari (artt. 1-3-bis Legge n. 150/1992);
- Inquinamento colposo provocato da navi (art. 9 D. Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento doloso provocato da navi (Artt. 8 e 9 D. Lgs. n. 202/2007);

7. il reato "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare*" così come previsto dall'art.25-duodecies del Decreto, introdotto dal d.lgs. 109/2012 del 9 agosto 2012.

Quanto ai **criteri di imputazione soggettiva del reato**, è necessaria la **colpevolezza dell'ente, desunta dalla mancata adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo e dall'omessa vigilanza sui comportamenti dei dipendenti** (Cfr. Par. 1.2. della Parte Generale).

Le **sanzioni** previste dall'articolo 9 del D.Lgs. 231/2001 sono:

- a) le sanzioni pecuniarie;
- b) le sanzioni interdittive;
- c) la pubblicazione della sentenza;
- d) la confisca.

In dettaglio:

- a) La **sanzione pecuniaria**, la cui irrogazione è obbligatoria in caso di condanna, viene applicata con il sistema delle quote, come disposto dall'art. 11 del Decreto. Il giudice è chiamato ad effettuare un giudizio bifasico,

volto a determinare autonomamente il numero delle quote, collegandolo alla gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito; e ad assegnare, quindi, un valore economico ad ogni singola quota, rapportato alle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione". Le quote possono variare da 100 a 1000 con un valore per ciascuna quota da 258 a 1.549 euro.

- b)** Le **sanzioni interdittive** invece sono state previste in quanto in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente.

Queste sanzioni, ove ne ricorrano i presupposti, possono essere applicate anche in sede cautelare (art. 45 e seguenti del Decreto).

Il Legislatore ha ritenuto opportuno attribuire alle sanzioni interdittive un ruolo sussidiario nel sistema: affinché possano essere irrogate, infatti, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito "amministrativo", ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso, che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13 D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni interdittive comprendono:

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

- c)** La **pubblicazione della sentenza** può essere disposta solo nel caso in cui nei confronti dell'ente venga applicata una sanzione interdittiva (art.18 del Decreto).

- d)** La **confisca** del prezzo o del profitto del reato, ovvero per equivalente, viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 231/2001.

Nel caso di delitti tentati, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'art.23 del Decreto prevede infine l'applicazione di sanzioni in capo all'Ente nell'ipotesi di trasgressione agli obblighi o ai divieti inerenti alle sanzioni o misure cautelari interdittive applicate.

1.2. PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

L'illecito risulta imputabile all'Ente solo quando esso sia il risultato di una politica aziendale criminale, di una colpa di organizzazione o di una colpa per inosservanza dei doveri di direzione e vigilanza.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono 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 realizzazione dei reati considerati e di aver istituito un Organismo di controllo, avente la funzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Più in particolare, nel caso in cui il **reato sia commesso da soggetti apicali**, l'Ente non risponde se prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificato;
- che detti modelli organizzativi sono stati adeguatamente controllati e aggiornati da un Organismo di Vigilanza, titolare di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- la fraudolenta elusione dei modelli da parte degli autori del reato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del suddetto Organismo.

Si profila pertanto un'inversione dell'onere della prova, spettando all'ente, una volta che il reato sia stato consumato, la dimostrazione di essersi adeguato in modo idoneo alle disposizioni di legge.

Nel caso in cui invece il **reato sia commesso da soggetti sottoposti** (art. 7), la tempestiva adozione ed efficace attuazione del Modello, costituendo adempimento dell'obbligo di direzione e vigilanza da parte degli apicali, esclude la punibilità dell'ente.

Il Modello, secondo quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 del Decreto, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree di rischio nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere dei protocolli idonei a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare controlli per la gestione delle risorse finanziarie;
- sancire obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- stabilire delle sanzioni disciplinari per il caso di violazione del modello o del Codice Etico emanato dall'Ente.

I Modelli Organizzativi appena descritti spiegano un'efficacia esimente solo se adottati prima della commissione del reato.

Il Modello, per garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e per scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio, deve tener conto della natura, della dimensione aziendale, nonché del tipo di attività posta in essere dalla società.

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando

intervengano mutamenti nell'organizzazione aziendale, nell'attività svolta o a livello legislativo;

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello (Cfr. Par.6 della Parte Generale);
- un adeguato piano di informazione-formazione del personale (Cfr. Par. 5 della Parte Generale).

2. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI LA DORIA S.p.A.

2.1. LA FUNZIONE DEL MODELLO

Il presente "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione del 28 Marzo 2008 e revisionato più volte nel corso degli anni con proposta dell'Organismo di Vigilanza e della Funzione Internal Auditing per recepire l'aggiornamento del novero dei reati presupposto così come dettagliato nello schema "Riepilogo Revisioni" a pag. 2. L'ultima revisione è stata approvata nella seduta del 13 marzo 2015.

Con l'adozione del Modello e il suo continuo aggiornamento, La Doria intende adempiere compiutamente alle previsioni di legge e, in specie, conformarsi ai principi ispiratori del Decreto.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico (delibera del C.d.A. di La Doria S.p.A. del 28.03.2008), è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello, al di là delle prescrizioni del Decreto, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (Clienti, Fornitori, Partners, collaboratori a diverso titolo), affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

2.2. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il presente Modello è ispirato alle "Linee Guida" per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborate da Confindustria, nel documento del 7 marzo 2002 integrato con appendice del 24 maggio 2004 e successive aggiunte.

Il percorso da queste indicato per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

a) Individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001 e D. Lgs. 61/2002;

b) Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate su indicazione del vertice apicale – dal management e dal personale aziendale, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo individuate da Confindustria sono:

- a) Codice Etico
- b) Sistema organizzativo
- c) Procedure manuali ed informatiche
- d) Poteri autorizzativi e di firma
- e) Sistemi di controllo e gestione
- f) Comunicazione al personale e sua formazione

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

- a) Verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b) Applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- c) Documentazione dei controlli;
- d) Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- e) Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue: autonomia e indipendenza; professionalità; continuità di azione
- f) Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

E' opportuno evidenziare che la difformità rispetto a punti specifici delle Linee Guida" di Confindustria non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con riguardo alla realtà concreta della Società cui si riferisce, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Tale osservazione vale anche per l'appendice delle "Linee Guida", stilata da Confindustria con riferimento all'introduzione dell'art. 25-ter del Decreto, in materia di reati societari, cui pure si è tenuto conto nella redazione del presente Modello.

2.3. GLI OBIETTIVI DEL MODELLO

Costituiscono obiettivi perseguiti dal presente Modello:

- la promozione, anche attraverso il rafforzamento del sistema di *Corporate Governance*, di una cultura aziendale volta a incoraggiare una condotta etica e conforme alla legge;
- la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo destinate a ridurre il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto, mediante l'individuazione delle aree sensibili e la previsione di specifiche misure idonee a gestire i rischi rilevati;
- la garanzia di un intervento tempestivo, grazie al monitoraggio costante posto in essere dall'Organismo di Vigilanza, dalla Funzione *Internal Auditing* e dai Responsabili delle singole strutture aziendali; nonché all'esistenza di obblighi di segnalazione delle eventuali anomalie, finalizzati a prevenire o contrastare comportamenti idonei a configurare ipotesi di reato o comunque violazioni delle disposizioni del Modello e del Codice Etico (**ALL.1**).

Nell'ottica del raggiungimento dei menzionati obiettivi, LA DORIA:

- si è dotata di un sistema di regole rappresentato dal Codice Etico - che fissa le linee di orientamento generali - e da procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità per assumere ed attuare decisioni nelle aree a rischio di commissione dei reati, volte altresì a garantire la documentazione e/o la verifica di ogni operazione posta in essere in tali aree;
- ha delineato un sistema di deleghe e di procure aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- ha nominato i **Responsabili Interni**, designati nell'ambito delle Unità Organizzative per ciascuna attività a rischio e nominati formalmente dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale, conformemente ai criteri più avanti descritti, costituiscono il primo presidio per scongiurare il rischio di commissione di reati;
- ha provveduto alla definizione di strutture organizzative idonee a controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti e applicando una giusta segregazione delle funzioni, nonché assicurando che gli assetti voluti dalla struttura organizzativa siano realmente attuati;
- ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, a cui sono stati attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sull'aggiornamento e sulla diffusione dello stesso all'interno della società.

2.4. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 5, del Decreto, con il primo comma, sancisce che l'Ente è ritenuto responsabile, nel caso di reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, dai soggetti *apicali* (lett.a) e dai soggetti *sottoposti* alla vigilanza e direzione di questi (lett.b).

Come si è visto nel paragrafo 1.1, il Decreto disciplina un diverso affermarsi della responsabilità, a seconda che i reati siano commessi dall'una o dall'altra categoria di soggetti indicati dall'art. 5.

Quanto alla categoria sub a), il Legislatore ha inteso fare riferimento a coloro i quali:

- siano titolari, all'interno della Società, di qualifiche formali, come quelle di Rappresentante Legale, Amministratore, Direttore Generale, ad eccezione di quella di membro del Collegio Sindacale;
- svolgano funzioni di direzione in veste di responsabili di specifiche Unità Organizzative;
- seppure sprovvisti di una formale investitura, esercitino nei fatti attività di gestione e controllo della Società.

Con la locuzione "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza", il Legislatore ha inteso indicare tutti gli altri dipendenti della Società, operanti nell'ambito delle Unità Organizzative e delle strutture in *staff*.

L'osservanza del presente Modello si impone, altresì:

- alle società controllate;
- a tutti coloro che operino per conto o nell'interesse di La Doria e delle società controllate;
- a tutti coloro i quali, pur non facendo parte dell'Azienda, operino per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi di La Doria S.p.A. (collaboratori esterni, clienti/fornitori, *partner*, etc).

2.5. IL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Per società appartenenti al Gruppo si intendono tutte le società e le imprese operative italiane controllate direttamente o indirettamente dalla Società, nonché le società e le imprese operative estere, controllate direttamente o indirettamente da La Doria SpA, che operano in Italia mediante stabile organizzazione. La Società comunica, con le modalità che riterrà più opportune, alle società appartenenti al Gruppo il presente Modello e ogni suo successivo aggiornamento. Le società appartenenti al Gruppo adottano in autonomia, con delibera dei propri Consigli di Amministrazione, Amministratori o Liquidatori e sotto la propria responsabilità un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo. Ciascuna società appartenente al Gruppo individua le proprie attività a rischio di reato e le misure idonee a prevenirne il compimento, in considerazione della natura e del tipo di attività svolta, nonché delle dimensioni e della struttura della propria organizzazione. Nella predisposizione del proprio modello le società appartenenti al Gruppo si ispirano ai principi del presente Modello e ne recepiscono i contenuti, salvo che l'analisi delle proprie attività a rischio evidenzia la necessità l'opportunità di adottare diverse o ulteriori specifiche misure di prevenzione rispetto a quanto indicato nel presente Modello. Le società appartenenti al Gruppo comunicano all'Organismo di Vigilanza della Società gli eventuali aspetti problematici riscontrati nel conformare il proprio Modello alle disposizioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Fino all'adozione del proprio Modello, le società appartenenti al Gruppo assicurano la prevenzione dei fatti di reato attraverso idonee misure di organizzazione e di controllo interno. Ciascuna società appartenente al Gruppo cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza.

2.6. CODICE ETICO

La Doria ha approvato il proprio Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2008 e revisionato l'11 novembre 2011. Esso rappresenta un documento ufficiale che definisce con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali la Società si ispira per raggiungere i propri obiettivi, valori che gli amministratori e i dipendenti si impegnano ad osservare e a fare osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, e a cui i fornitori, i clienti e i soggetti terzi, che hanno rapporti contrattuali con La Doria, devono parimenti uniformarsi.

A tal fine, il Codice Etico raccomanda, promuove e/o vieta il compimento di determinati comportamenti, integrando quanto prescritto dalle leggi penali e civili

vigenti, nonché dagli eventuali obblighi previsti dalla contrattazione collettiva ed individuale di riferimento.

Il Codice Etico (**ALL.1**) costituisce parte integrante e sostanziale del presente Modello, pertanto violazioni delle disposizioni in esso contenute rappresentano vere e proprie violazioni del Modello, con tutte le conseguenze da ciò derivanti in tema di applicabilità delle sanzioni disciplinari.

2.7. ELABORAZIONE DEL MODELLO

In linea con le prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida predisposte da CONFINDUSTRIA, La Doria ha elaborato una prima stesura del Modello, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2008 e aggiornato in data 13 marzo 2015 (data ultima revisione).

Ai fini della redazione del Modello si è proceduto ad analizzare i diversi processi aziendali attraverso la redazione delle checklist volte ad evidenziare i fattori di rischio, i controlli, le prassi aziendali e le principali criticità connesse a ciascun processo.

Sono state poi individuate nel dettaglio le modalità di commissione dei diversi reati, in relazione a ciascun processo aziendale a rischio.

In tale contesto, al fine di verificare la “storia” dell’Ente, rispetto alla commissione di fatti aventi rilevanza penale, è stata avanzata apposita richiesta all’avvocato penalista che assiste legalmente La Doria, avente ad oggetto l’esistenza di eventuali precedenti giudiziari riguardanti la Società, i suoi dipendenti, o i suoi rappresentanti.

Con riguardo a ciascuna attività a rischio, sono stati altresì indicati alcuni principi di controllo specifici, volti a impedire la commissione dei reati stessi nelle aree *de quibus*.

Tutte le attività elencate sono state svolte dall’Azienda (Funzione di Internal Auditing), con il supporto del Comitato per il Controllo e Rischi e di un consulente legale.

All’esito di ampia discussione circa i risultati dei documenti di lavoro di volta in volta predisposti, si è provveduto all’aggiornamento e alla revisione dell’intero Modello.

Si è discusso sul carattere di concretezza sulla base del quale doveva essere improntato il Modello al fine di essere idoneo a fare da esimente.

Infine, è stata avviata l’attività finalizzata alla redazione di specifici protocolli di prevenzione, volti a regolamentare e a proceduralizzare nel modo più stringente ed efficace possibile, in linea con quanto stabilito dalle più recenti pronunce giurisprudenziali, le attività ritenute maggiormente a rischio.

Il presente Modello, in attuazione di quanto stabilito nel Decreto, all’art. 6, comma 1, lett. b), è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di La Doria S.p.A., il

quale ha provveduto altresì alla nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV).

2.8. STRUTTURA DEL MODELLO

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

Quest'ultima è suddivisa in Sezioni corrispondenti alle diverse categorie di reati considerate di possibile rischio per La Doria, contemplate nel Decreto 231/01.

Nella "Parte Generale" dopo una disamina delle disposizioni più rilevanti del Decreto e delle modalità con cui si è proceduto all'adozione dello stesso, vengono illustrate le componenti essenziali del modello con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, la formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale, il sistema disciplinare e le misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

Con riguardo alla "Parte Speciale", La Doria ha scelto di prendere in considerazione le tipologie di reato di possibile rischio con riguardo alle caratteristiche della Società ed escludendo quelle caratterizzate da un basso rischio di commissione. La parte speciale è composta da sette sezioni, di cui la prima è dedicata ai reati contro la Pubblica Amministrazione, la seconda ai reati cd. Societari, la terza al market abuse, la quarta al reato di Omicidio Colposo e Lesioni Gravi e gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la quinta ai Delitti contro l'Industria e il Commercio, la sesta ai Reati Ambientali e la settima al reato di Impiego di Cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è Irregolare..

Ogni Sezione della Parte Speciale è articolata in diversi paragrafi inerenti:

- alla descrizione delle fattispecie (*Cfr. Par. 1 di ogni Sezione*);
- ai principi di comportamento (*Cfr. Par. 2 di ogni Sezione*);
- ai principi generali di controllo (*Cfr. Par. 3 di ogni Sezione*);
- alle aree a rischio, articolate in sottoparagrafi indicanti i singoli reati ipotizzabili, le funzioni potenzialmente coinvolte nei processi sensibili, un'esemplificazione circa le modalità di commissione dei reati, nonché i principi di controlli specifici (*Cfr. Par. 4 di ogni Sezione*);
- ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (*Cfr. Par. 5 di ogni Sezione*).

Costituiscono altresì parte integrante del Modello:

- il Codice Etico La Doria S.p.A.(ALL.1);
- le Schede dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.(ALL.2);
- il Registro contatti con la Pubblica Amministrazione (ALL.3);
- l'organigramma aziendale e le job description (ad uso interno);
- L'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe (ad uso interno);
- Il documento di valutazione dei rischi (ad uso interno).

2.9. MODIFICHE E AGGIORNAMENTI

Le modifiche e le integrazioni inerenti al Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di La Doria S.p.A., su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza o del Vertice Aziendale, previa informazione inviata all'Organismo.

In particolare, l'Organismo formula le proposte relative all'aggiornamento e all'adeguamento del Modello, in particolare a fronte di:

- a) significative violazioni del Modello, imputabili a lacune dello stesso. Le violazioni possono essere considerate "significative" ogniqualvolta si concretizzano in comportamenti contrastanti le disposizioni del Modello ovvero dimostrino, per importanza dei precetti infranti o per il numero di infrazioni commesse, che il Modello stesso non è effettivamente osservato all'interno della Società;
- b) rilevanti cambiamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale o nelle attività sociali esercitate;
- c) modifiche normative.

Per le modifiche relative ai protocolli richiamati dal Modello, ovvero derivanti da mutamenti della organizzazione aziendale, il CdA conferisce delega all'**Amministratore Delegato** - con facoltà di conferire e revocare, a sua volta, deleghe *ad hoc* ai Responsabili delle singole Funzioni. Anche in tali ipotesi l'OdV, fermo restando il proprio potere di iniziativa, deve essere preventivamente consultato e, nel caso esprima un motivato diniego alle modifiche proposte, la decisione deve essere rimessa al CdA.

Il CdA provvede con cadenza almeno annuale a ratificare le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato o da soggetti da questi delegati.

La ricostruzione dell'*iter* delle singole operazioni e l'individuazione di violazioni o comunque di eventuali punti di criticità delle procedure, in modo da apportare idonei e tempestivi correttivi, è garantita dall' utilizzo di schede per garantire flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (All.2) e dall'adozione dei registri riguardanti i contatti con la Pubblica Amministrazione (All.3).

Con riferimento ai cambiamenti intervenuti nell'organizzazione aziendale (*Cfr.* lett. b), **il Direttore Risorse Umane** è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di ogni mutamento strategico, organizzativo e di *business* (anche in caso di contrazione delle aree di attività), affinché l'Organismo possa valutare la rilevanza di tali modifiche e l'eventuale necessità di un intervento in termini di controlli o procedure aggiuntivi o di soppressione di alcuni di essi perché divenuti ridondanti.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. NATURA E FUNZIONI

Come anticipato nel paragrafo 1.2, l'art.6, comma 1 lett. b) del Decreto pone come ulteriore condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche Organismo o OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo chiamato a:

- valutare l'adeguatezza del Modello, in relazione alle attività espletate dall'ente e alla sua organizzazione e, quindi, la sua idoneità a scongiurare la commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'ente con quanto previsto dal Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, sia attraverso una fase preventiva di analisi delle mutate condizioni aziendali, degli aggiornamenti normativi o dei cambiamenti nell'attività svolta; sia attraverso una fase successiva di verifica della idoneità delle modifiche proposte.

Secondo il dettato normativo, l'Organismo deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, non deve incorrere in omessa o insufficiente vigilanza e deve essere destinatario degli obblighi di informazione previsti dal Modello.

La nomina dell'Organismo spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale ne sceglie i membri tra soggetti che siano dotati dei requisiti di onorabilità e delle competenze professionali meglio specificati nel paragrafo 3.2.

In considerazione delle dimensioni aziendali e del numero di attività sensibili in cui la Società è impegnata, l'Organismo di La Doria S.p.A. ha composizione plurisoggettiva ed è composto dal Responsabile della Funzione Internal Auditing e da due consiglieri del CDA anche membri del CCR.

Tale composizione permette una notevole sinergia di informazioni e attività di controllo.

Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dal Decreto, l'OdV è chiamato tra l'altro a:

- effettuare una ricognizione delle attività aziendali con l'obiettivo di individuare eventuali nuove aree sensibili ai sensi del Decreto;
- verificare, anche sulla base dell'eventuale integrazione delle aree a rischio, la concreta ed efficace attuazione del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo - ove necessario
- eventuali aggiornamenti, con particolare riferimento all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa, dell'operatività aziendale, e della normativa vigente;
- garantire nel tempo la validità del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, le azioni necessarie affinché lo stesso sia attualmente efficace nella prevenzione dei reati. Tale compito è da intendersi come poterdovere:

- di inoltrare all'Amministratore Delegato e alle strutture aziendali competenti proposte di adeguamento delle procedure richiamate dal Modello, verificando successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte;
 - di inoltrare al Consiglio di Amministrazione o a un suo membro munito dei necessari poteri proposte di modifiche del Modello.
- attivare, in attuazione del Modello, idonei flussi informativi che gli consentano di essere costantemente aggiornato, dalle strutture aziendali interessate e dagli organi societari, sulle attività sensibili; nonché stabilire adeguate modalità di comunicazione, al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni del Modello e delle procedure ivi richiamate;
 - predisporre periodicamente le comunicazioni per il Vertice aziendale (Cfr Par.3.6);
 - promuovere presso la struttura aziendale o gli organi sociali competenti l'apertura del procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e delle altre misure sanzionatorie previste per la violazione del Modello; esprimere il proprio parere in ogni caso in cui il procedimento sia stato già attivato;
 - effettuare verifiche periodiche presso le strutture aziendali ritenute a rischio di reato, per controllare che l'attività venga svolta conformemente al Modello;
 - dotarsi di un'adeguata procedura per gestire i contatti con la Pubblica Amministrazione;
 - collaborare e coordinarsi con il Collegio Sindacale e con la Società di revisione, acquisendo la documentazione da essi predisposta;
 - promuovere presso la competente struttura aziendale un adeguato processo formativo/informativo per il personale e in genere per tutti i soggetti destinatari del Modello e verificarne l'attuazione;
 - dettare specifiche modalità per assicurare il coordinamento con gli Organismi istituiti presso le altre Società del Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della **libertà di accesso** alle informazioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni e poteri, sia della **libertà di iniziativa** quanto alla promozione di verifiche circa l'osservanza e l'attuazione del Modello presso le strutture aziendali ritenute a rischio reato.

In capo a tutte le funzioni aziendali, ai dipendenti e ai membri degli organi sociali, sussiste pertanto **l'obbligo di ottemperare alle richieste di informazioni** inoltrate dall'Organismo di Vigilanza.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun organo o struttura aziendale.

Ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo:

- può dotarsi di un regolamento interno, che disciplini gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività (determinazione delle

cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, *etc.*), nonché approvare un piano delle verifiche da porre in essere;

- accede ad ogni informazione o dato ritenuto utile, anche mediante richiesta ai responsabili delle strutture aziendali interessate;
- chiede l'ausilio delle altre funzioni aziendali di volta in volta utili;
- ricorre, ove necessario, a consulenti esterni di comprovata professionalità ed esperienza, nel rispetto delle modalità stabilite in ambito aziendale per l'attribuzione degli incarichi di consulenza.

L'Organismo può delegare a uno dei membri specifici adempimenti, con l'obbligo di riferire agli altri membri. In ogni caso, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo anche in ordine alle funzioni delegate o per esso svolte dalle strutture aziendali.

3.2. COMPOSIZIONE E NOMINA

Sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto, così come sinora interpretate dalla giurisprudenza, dei suggerimenti forniti dalle “*Linee Guida*” emanate da CONFINDUSTRIA, tenendo altresì conto della dimensione e struttura organizzativa aziendale, La Doria ha istituito un Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva formato da tre componenti.

In data 20 Giugno 2014 infatti, il Consiglio di Amministrazione ha confermato quali membri dell'OdV:

- 1) il Responsabile della Funzione di *Internal Auditing*;
- 2) due consiglieri anche membri del comitato di controllo e rischi;

in quanto ritenuti i soggetti più idonei a svolgere il tipo di attività richiesta, attesa la sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione.

La presenza di un soggetto interno all'Ente, ovvero del Responsabile della struttura *Internal Auditing*, stabilmente vicino alle aree sensibili e comunque non deputato allo svolgimento di funzioni di amministrazione attiva, agevola l'esercizio delle funzioni dell'OdV, attraverso la messa a disposizione di specifiche competenze tecniche.

L'ODV può avvalersi del supporto informativo e tecnico di tutte le Direzioni/Funzioni aziendali ed in particolare della collaborazione del Direttore Risorse Umane, del Direttore Amministrazione e Finanza, dei Responsabili del Servizio di protezione e prevenzione e del Responsabile Investor Relations/Affari Societari.

3.3. REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

Sono assegnate all'OdV di La Doria S.p.A due linee di reporting:

1. la prima, su base continuativa, direttamente con l'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
2. la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale al fine di comunicare:
 - l'attività svolta e le proprie osservazioni sulla effettività ed efficacia del Modello, con indicazione delle verifiche effettuate e del loro esito e delle anomalie rilevate;
 - l'eventuale necessità di aggiornamento, integrazione o modifica del Modello, a seguito di interventi legislativi o di cambiamenti nell'assetto societario o organizzativo.

L'OdV riferisce tempestivamente per iscritto al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale la rilevazione di violazioni del Modello, da parte dei membri di tali organi.

L'attività dell'OdV è sistematicamente relazionata in un documento annuale.

3.4. INFORMATIVA TRA ODV NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Ciascuna società del Gruppo nomina un proprio autonomo e indipendente Organismo di Vigilanza. L'OdV della Società può chiedere informazioni agli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle proprie attività di controllo. Gli OdV delle società del Gruppo redigono semestralmente una relazione all'OdV della Società, indicando eventuali fatti rilevanti emersi nell'ambito delle proprie attività, le sanzioni disciplinari applicate e le modifiche di carattere significativo apportate al proprio modello. Gli OdV delle società del Gruppo informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di La Doria in caso di violazione del loro modello, del Codice Etico e dei loro protocolli preventivi. E quest'ultimo provvede a riferire al Consiglio di Amministrazione della Società le informazioni di cui al presente punto.

4. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L' ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI.

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio raccolta dalla Funzione Internal Auditing. Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi successive in relazione all'attività del Gruppo o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dal Gruppo stesso.

Le segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza anche da parte della società del Gruppo, all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV organismodivigilanza@gruppoladoria.it o per iscritto all'indirizzo Via Nazionale, Angri 320 anche in forma anonima.

Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la

riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di La Doria o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.2. OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza (anche se provenienti da società del Gruppo) le informazioni concernenti:

- a) i provvedimenti e/o 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 di cui al Decreto e successive estensioni;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto e dalle successive estensioni;
- c) i rapporti predisposti dalla funzione Internal Auditing nell'ambito della attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- d) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Tutte le comunicazioni inviate all'Organismo devono avere forma scritta e possono essere inoltrate anche tramite *mail* all'indirizzo organismodivigilanza@gruppoladoria.it.

L'OdV e ciascuno dei suoi membri, nonché coloro dei quali l'OdV si avvarrà per l'espletamento delle proprie funzioni (siano questi soggetti interni che esterni alla società), non potranno subire conseguenze ritorsive di alcun tipo per effetto dell'attività svolta.

4.3. RUOLO DEI RESPONSABILI INTERNI

I Responsabili Interni sono referenti diretti dell'Organismo di Vigilanza per ogni attività informativa e di controllo.

Nel caso in cui le attività svolte risultino particolarmente complesse o numerose, il Responsabile Interno - ferme restando le proprie responsabilità - può affidare con delega scritta i propri compiti ad altri soggetti individuati nella propria Unità Organizzativa, comunicando i relativi nominativi all'Organismo di Vigilanza.

I Responsabili Interni inviano all'Organismo:

- periodicamente le schede dei flussi informativi (All.2) redatte ogniqualvolta vengano poste in essere operazioni nei processi a rischio;
- su richiesta i registri contatti con la Pubblica Amministrazione (All.3).

I Responsabili Interni:

- a) vigilano sul regolare svolgimento dell'operazione di cui sono i soggetti referenti;
- b) informano collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
- c) per ogni operazione relativa alle attività a rischio, predispongono e conservano la documentazione rilevante e ne sintetizzano i contenuti per l'Organismo di Vigilanza in una scheda flussi informativi verso l'OdV (All.2), secondo le linee guida indicate al successivo paragrafo 4.4;
- d) comunicano all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie o violazioni del Modello riscontrate e ogni fatto ritenuto rilevante;
- e) contribuiscono all'aggiornamento del sistema dei rischi della propria area di attività e informano l'Organismo di Vigilanza delle modifiche e degli interventi ritenuti necessari;
- f) propongono alla Unità Organizzativa competente, previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, soluzioni organizzative e gestionali per ridurre i rischi relativi alle attività presidiate.

All'atto della nomina, il Responsabile Interno sottoscrive un'apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Decreto e del Modello Organizzativo, del seguente tenore:

"Il sottoscritto dichiara di essere a conoscenza di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché dei contenuti del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato da La Doria S.p.A. in adeguamento alla stessa normativa; dichiara al riguardo che non sussistono allo stato, né da parte propria, né nell'ambito della propria area operativa, situazioni di illiceità o di pericolo riferibili alle ipotesi criminose ivi richiamate".

4.4. SCHEDE DEI FLUSSI INFORMATIVI

Per garantire l'efficacia del Modello l'attività di vigilanza è supportata da documenti (All.2) redatti dai Responsabili di Direzione/Funzione di La Doria SpA. Ogni scheda deve quanto meno indicare

- a) la data;
- b) il tipo di documento da sottoporre all'OdV;
- c) l'oggetto del documento;
- d) motivo della comunicazione;
- e) il responsabile ed altri enti/funzioni coinvolte;
- f) eventuali note da parte del Responsabile.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza dotarsi, se del caso, di un'adeguata procedura per gestire un archivio informatico delle Schede dei flussi informativi.

4.5. REGISTRI CONTATTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I registri contatti con la Pubblica Amministrazione (All.3) sono documenti in cui i Responsabili Interni annotano i contatti con controparti pubbliche (visite ispettive

da parte di un pubblico ufficiale, visite esterne dei Responsabili Interni presso gli Uffici della P.A , fax, contatti verbali o scritti).

Il sistema dei registri contatti, diretta applicazione del principio della tracciabilità delle operazioni, nonché indicato dalle “*Linee Guida*” come uno degli obiettivi da perseguire attraverso il Modello Organizzativo - è indispensabile al fine della efficace attuazione del Modello e dell’effettiva informazione all’Organismo di Vigilanza.

Ogni registro deve quanto meno indicare:

- a) la data;
- b) i dati descrittivi dell’operazione(tipo di contatto, motivazione, tipo di P.A.) ed il nominativo del Responsabile Interno coinvolto ;
- c) la documentazione eventualmente consegnata alla Pubblica Amministrazione;
- d) i principali adempimenti relativi all’operazione;
- e) esito del contatto e azioni da svolgere.

La Doria S.p.A. si è dotata di una procedura per gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

5. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Doria Spa promuove la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione.

Ai fini dell’attuazione del Modello la Direzione Risorse Umane gestisce in cooperazione con l’OdV, la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

➤ **Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell’ente:**

corso di formazione iniziale attraverso supporto informatico, esteso di volta in volta a tutti i neo assunti; accesso a un sito intranet o cartella condivisa dedicata all’argomento e aggiornata in collaborazione con l’OdV; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa in sede di assunzione per i neoassunti.

➤ **Altro personale:** nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; accesso a cartella condivisa, intranet; e-mail di aggiornamento.

➤ **I collaboratori esterni, i clienti/fornitori e i Partner** devono essere informati, mediante pubblicazione sul sito *internet*, del contenuto del Modello anche per estratto - e dell’esigenza di La Doria che il loro comportamento sia conforme al Modello stesso.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque dotate di una funzione di deterrenza) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata all'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

Il Modello impone regole di condotta atte a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e, più in generale, ad assicurare la corretta applicazione delle procedure interne previste.

Le regole imposte dal Modello sono assunte da La Doria in piena autonomia, data la necessità di assicurare il rispetto del precetto normativo che incombe sulla medesima.

Essenziale alla funzionalità del Modello è la predisposizione di un corretto sistema disciplinare; l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari, riferendosi alla violazione di tali regole, prescinde dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

6.2. PROVVEDIMENTI

6.2.1. DIPENDENTI.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari" contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale degli Alimentari, si prevede che:

1) Incorre nei provvedimenti di AMMONIZIONE VERBALE, AMMONIZIONE SCRITTA, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che: violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO

CON PREAVVISO, il lavoratore che:
adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un "atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".

3) Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO
SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare "all'Azienda grave nocimento morale e/o materiale", nonché da costituire "delitto a termine di legge" di cui ai suddetti "Criteri di correlazione".
Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal OdV e dalla Direzione Risorse Umane.

6.2.2. DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti industriali.

6.2.3. AMMINISTRATORI E SINDACI

Nel caso di violazione del Modello da parte di Amministratori di La Doria SpA, l'OdV ne informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.
Tenuto conto che gli Amministratori di La Doria SpA sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti della Società nell'ipotesi in cui sia intervenuta condanna passata in giudicato, per fatti in relazione ai quali sia concretamente acclarata la responsabilità amministrativa della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.2.4. COLLABORATORI ESTERNI E PARTNERS

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La funzione Legale cura con la collaborazione dell'OdV l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali.

7. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. attività di monitoraggio sull'effettività del Modello (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di nomine con il quale i Responsabili Interni sottoscrivono un'apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Decreto e del Modello Organizzativo, e nella quale viene dichiarato che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello.
2. verifiche delle procedure: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dall'OdV.

Inoltre, sarà intrapresa una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che l'OdV predispone per il Consiglio di Amministrazione della Società.