



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 La Doria SpA

REV.	DATA	MOTIVO MODIFICA
0	28/03/2008	Prima adozione
1	13/03/2015	Adeguamento alle modifiche alla Parte Speciale del Modello Organizzativo
2	13/05/2020	Adeguamento alle modifiche alla Parte Speciale del Modello Organizzativo
3	10/09/2021	Introduzione paragrafo dedicato al Bribery Act; Modifiche al paragrafo dedicato all'Organismo di Vigilanza



RIEPILOGO REVISIONI

Rev. 0	28/03/2008	<p>Prima Emissione Modello Organizzativo: Parte Generale e Parte Speciale di quattro sezioni.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p>Adeguamento Parte Generale;</p> <p>Adeguamento Parte Speciale alla normativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <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	<ul style="list-style-type: none"> - <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”. <p style="text-align: center;">***</p>
Rev.2	11/11/2011	<p>Aggiornamento Codice Etico.</p> <p style="text-align: center;">***</p>
Rev.3	14/11/2012	<p><u>Sez. IV Parte Speciale:</u> Aggiornamento a seguito di cambiamenti organizzativi.</p> <p><u>Sez. VI Parte Speciale:</u> Prima Emissione sezione “Reati Ambientali”.</p> <p style="text-align: center;">***</p>
Rev. 4	14/05/2013	<p><u>Sez. I Parte Speciale:</u> Introduzione reato “induzione indebita a dare o promettere utilità” d.lgs. n. 190 del 6 novembre 2012;</p> <p><u>Sez. II Parte Speciale:</u> Introduzione reato “Corruzione tra privati” d.lgs. n. 190 del 6 novembre 2012.</p> <p style="text-align: center;">***</p>
Rev.5	14/11/2013	<p><u>Sez. VII Parte Speciale:</u> Prima Emissione sezione “Reati d’impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare”.</p> <p style="text-align: center;">***</p>
Rev.6	28/08/2014	<p><u>Sez. II Parte Speciale:</u> Aggiornamento aree a rischio reato.</p> <p style="text-align: center;">***</p>



RIEPILOGO REVISIONI

Rev. 7	13/03/2015	Aggiornamento Parte Generale.	***
Rev. 8	12/05/2016	Sez. II Parte Speciale: Modifiche art.2621 c.c. ,2622 c.c. e introduzione dell'art.2621-bis c.c. secondo la legge del 27 Maggio 2015 n°69/2015.	***
Rev. 9	15/03/2017	Sez. IV Parte Speciale: Aggiornamento in relazione al conseguimento della certificazione OHSAS 18001/2007 (Stabilimento Parma).	***
Rev.10	23/02/2018	Sez. II Parte Speciale: Modifiche art.2635 c.c. introduzione dell'art.2635-bis c.c. secondo decreto n° 38/2017.	***
Rev.11	04/09/2019	Sez. VI Parte Speciale: Aggiornamento reati ambientali per la compliance alla "L.68/2015".	
Rev.12	14/11/2019	Revisione del Codice Etico	***
Rev.13	13/05/2020	Aggiornamento Parte Generale. Sez. III Parte Speciale: Aggiornamento per compliance al D. Lgs..n° 107/2018 "Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato"; recepimento "procedura per la gestione e la comunicazione di informazioni privilegiate" e "Codice di Comportamento Internal Dealing"	***
Rev.14	15/03/2021	Sez. VIII Parte Speciale: Prima emissione della sezione Reati Tributari (L. n. 124/2019).	
Rev.15	10/09/2021	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
7. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

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 PROPRIETA' INDUSTRIALE

SEZ. VI. – REATI AMBIENTALI

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

SEZ. VIII. – REATI TRIBUTARI

ALLEGATO 1 – IL CODICE ETICO

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

ALLEGATO 3 – REGISTRO CONTATTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	6
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DA REATO	6
1.2 I "REATI- PRESUPPOSTO" EX D.LGS.231/01	7
1.3 LE SANZIONI EX D.LGS. 231/01	10
1.4 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	12
2. BRIBERY ACT	12
2.1 PRINCIPI DEL BRIBERY ACT	13
3. L'ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI LA DORIA S.p.A.	14
3.1 LA DORIA	14
3.3 LA FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	15
3.4 CODICE ETICO	18
3.5 ELABORAZIONE DEL MODELLO	18
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1 NATURA E FUNZIONI	20
4.2 COMPOSIZIONE E NOMINA	21
4.3 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.1 REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIETARI	23
4.5 INFORMATIVA TRA ODV NELL'AMBITO DEL GRUPPO	23
5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L' ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.1 SEGNALAZIONI DA PARTE DI ESPONENTI AZIENDALI O DA PARTE DI TERZI	23
5.2 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI	24
5.3 RUOLO DEI RESPONSABILI INTERNI	24
5.4 SCHEDE DEI FLUSSI INFORMATIVI	25
5.5 REGISTRI CONTATTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	25
6 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	26
7 SISTEMA DISCIPLINARE	26
7.1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	26
7.2 PROVVEDIMENTI	26
8. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO	28

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*” (di seguito indicato anche come “Decreto”), in attuazione alla Legge 29 settembre 2000, n 300, ha introdotto nell’ordinamento italiano **il regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale)**, a carico delle persone giuridiche (di seguito denominate enti), che va ad aggiungersi a quella – penale- 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 dei reati- presupposto;
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’ammnistia”, 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).

Secondo quanto disposto dal Decreto, gli enti rispondono qualora:

- il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza;
- sia stato commesso uno dei reati previsti dal Decreto (“reati presupposto”);
- il reato sia stato commesso nel loro interesse o vantaggio.

Nello specifico, i punti chiave del Decreto riguardano:

- a) l’individuazione delle persone che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio¹ dell’ente, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare possono essere:

¹ Secondo l’impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l’interesse ha un’indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l’impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l’ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell’impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012). Al riguardo, si segnala il recente orientamento della Cassazione che sembra evidenziare la nozione di interesse anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (Cass., II Sez. pen., sent. n. 295/2018; Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020). Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest’ultimo (cfr. anche Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005295/2018), anche in termini di risparmio di spesa (cfr. anche Cass., IV Sez. pen., sent. n. 31210/2016, Cass., IV Sez. pen., sent. n. n. 3731/2020)”. La giurisprudenza di merito (Trib. Cagliari, sent. 13 luglio 2011) ha ritenuto che nei reati colposi l’interesse o vantaggio dell’ente andrebbero valutati con riguardo all’intera fattispecie di reato, non già rispetto all’evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l’evento del reato ben può corrispondere all’interesse dell’ente, non può dirsi altrettanto nei reati- presupposto a base colposa, attesa la controvolontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell’articolo 43 del codice penale.

- 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.

1.2 I “REATI- PRESUPPOSTO” EX D.LGS.231/01

Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del D.Lgs.231/01 sono le seguenti:

- i. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art.24 e 25);
- ii. delitti informatici e il trattamento illecito dei dati (art.24-*bis*);
- iii. delitti di criminalità organizzata (art.24-*ter*);
- iv. concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (art.25)
- v. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo (art. 25-*bis*);
- vi. delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis1*);
- vii. reati societari, nonché reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*);
- viii. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater*);
- ix. reati contro l’incolumità fisica con particolare riferimento alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater*);
- x. reati contro la personalità individuale (art.25-*quinquies*);
- xi. reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);reati transnazionali in materia di associazioni criminose, riciclaggio, traffico illecito di migranti intralcio alla Giustizia (art.3 e 10 del Decreto 146/2006);
- xii. i delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art.25-*septies*);
- xiii. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di pubblico denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art.25-*octies*);
- xiv. delitti in materia di violazione del diritto d’autore (art.25-*novies*);
- xv. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art.25-*novies*);
- xvi. reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- xvii. reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecis*);
- xviii. delitti di razzismo e xenofobia (Art. 25-*terdecies*);
- xix. reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-*quaterdecies*);
- xx reati tributari (art. 25- *quinquiesdecies*)

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

Si ritiene che dei reati previsti fino alla data del presente documento² nel Decreto che possano potenzialmente riguardare la Società sono quelli riportati sub i), iv), vi), vii), xi), xii), xiv), xvii), xviii) e xix).

Di questi segue l’elenco:

² Periodicamente l’Organismo di Vigilanza pianifica degli approfondimenti per valutare l’opportunità dell’eventuale recepimento nel Modello, di aggiornamenti in merito ad alcuni delitti già previsti dal decreto e per quelli da poco introdotti.

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 o dell'Unione Europea (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 (art. 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.);
 - falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
 - induzione indebita a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 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.);
 - fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
 - false comunicazioni sociali delle società quotate (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.);
 - istigazione alla corruzione (art. 2635-*bis* 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.);
 - aggio (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*” e modificato dal D. Lgs. 107/2018 “*Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento UE n. 596/2014*”;

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, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018), c.d. **reati ambientali** ovvero:
 - Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l’ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
 - circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
 - 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.);
 - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
 - scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137);
 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256);

- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257);
 - traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
 - false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti- area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs. n.152/2006, art. 260-bis);
 - illeciti relativi alla tutela dell'ozono (art. 3, co. 6, l. 549/1993);
 - delitti in materia di tutela dell'aria e di riduzione delle emissioni in atmosfera (art. 279, co. 5, d.lgs. 152/2006);
 - sanzioni (D. Lgs. n. 152/2006, art. 279);
 - inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8);
 - inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9);
 - cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3).
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.
8. i **reati tributari** così come previsti dall'art. 25-quinquiesdecies del decreto legislativo 231/01 introdotto dalla Legge del 19 dicembre 2019, n. 157/2019.

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).

1.3 LE SANZIONI EX D.LGS. 231/01

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

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

In dettaglio:

- a) La **sanzione pecuniaria** (art. 10 e seguenti del Decreto), 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 258,23 a 1.549,37 euro.
- b) Le **sanzioni interdittive** (art. 9 del Decreto) 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.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni, ovvero superiore nei casi indicati dall'articolo 25, comma 5, così come modificato dalla L. 9 gennaio 2019, n. 3.

La legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione³.

- c) La **confisca** (art.19 del Decreto) 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
- d) 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).

Nel caso di delitti tentati (art. 26 del Decreto), 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.

³ In particolare, la legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse forbici edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se il colpevole è un soggetto subordinato. La legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'art. 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi- 2 anni) qualora l'ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori conseguenze del reato e abbia collaborato con l'autorità giudiziaria per assicurare le prove dell'illecito, per individuarne i responsabili e abbia attuato modelli organizzativi idonei a prevenire nuovi illeciti e ad evitare le carenze organizzative che li hanno determinati.



1.4 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 verificatosi;
- 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 le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere 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.

Il Modello Organizzativo ha efficacia esimente solo se adottato 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. BRIBERY ACT

Da luglio 2011 è entrato in vigore nel Regno Unito il "Bribery Act 2010", con il quale è stata disciplinata sia la corruzione nell'ambito della Pubblica Amministrazione sia la corruzione privata, con l'abrogazione della precedente normativa. Il Bribery Act ha introdotto una nuova fattispecie di responsabilità in capo agli enti

per fatti corruttivi commessi a loro vantaggio o nel loro interesse, laddove tali enti non si siano dotati di adeguate procedure interne volte a prevenire tali illeciti.

La normativa prevede fattispecie di reato in relazione a fenomeni corruttivi (si tratta, in particolare della: corruzione attiva verso soggetti pubblici o privati (Section 1); corruzione passiva verso soggetti pubblici o privati (Section 2); corruzione di un pubblico funzionario straniero (Section 6); mancata prevenzione della corruzione da parte della società (Section 7) e viene introdotto nell'ordinamento britannico la responsabilità penale dell'impresa per i reati di corruzione commessi da soggetti che operano in nome e per conto della medesima, ogni qual volta l'azienda non si sia dotata di Modelli Organizzativi interni, volti a prevenire tali reati, ovvero la società non viene ritenuta responsabile per le azioni delle "associated persons" se riesce a dimostrare di aver adottato procedure adeguate ("adequate procedures") alla prevenzione della corruzione.

Viene ribadito il concetto di corruzione (naturalmente già preesistente) e recepitata la convenzione internazionale Ocse sugli illeciti pagamenti a funzionari stranieri, contemplando la "corruzione" come la concessione di un vantaggio ad un altro soggetto affinché quest'ultimo abbia un comportamento "inappropriato" (improper).

Riguardo la responsabilità penale dell'impresa, si configura l'ipotesi di "strict liability" formulata attraverso il reato della "mancata prevenzione della corruzione": "failure of commercial organizations to prevent bribery". La società risponde per le azioni delle "associated persons" che, svolgendo attività di servizi per suo conto, commettono il reato di corruzione al fine di ottenere o mantenere affari o vantaggi per il business della stessa società. La Section 8 del Bribery Act prevede, inoltre, che nel caso in cui tra l'impresa e il soggetto che agisce per proprio conto intercorra un rapporto di lavoro subordinato, si presume, fino a prova contraria, che tale soggetto svolga attività di servizi per l'impresa.

Il parallelismo tra la norma britannica e quanto stabilito dal D.Lgs. 231/2001 per la responsabilità delle organizzazioni private (relativamente ai reati corruttivi; per la controparte pubblica la materia è gestita dalla Legge 190/12 e dai Decreti ad essa correlati, ad esempio il D.Lgs. 33/13 in materia di Trasparenza) è evidente, in quanto la responsabilità dell'ente sussiste nel caso di commissione di un reato di corruzione da parte di una persona che abbia con l'ente una relazione qualificata, preesistente alla commissione del reato e sempre che non esistano modelli organizzativi e procedure adeguate. A differenza, tuttavia, di quanto disposto dal legislatore italiano, il Bribery Act non prevede l'istituzione di alcun organo di controllo interno all'impresa, omologo del cd. Organismo di Vigilanza previsto dalla disciplina italiana di cui al citato D.Lgs. 231/2001.

Con l'adozione di idonee misure, l'ente può infatti difendersi dimostrando che, nonostante la corruzione sia avvenuta, esistevano adeguate procedure volte ad impedire tali atti di corruzione.

2.1 PRINCIPI DEL BRIBERY ACT

La Guidance, oltre a commentare le Sezioni 1, 6 e 7 del Bribery Act (BA), elenca i seguenti principi di riferimento che le imprese possono prendere in considerazione per l'implementazione di modelli di prevenzione della corruzione:

- Principio n. 1 (Proportionate Procedure) - le procedure devono essere "one size fits all", ovvero proporzionate al rischio di corruzione e alla natura, dimensioni e complessità delle attività svolte. Questo principio riguarda sia le policy che aiutano a creare la cultura anti-corruzione sia le procedure che dovrebbero includere attività iniziali/continue di risk-assessment e i controlli disegnati per prevenire una condotta non etica.
- Principio n. 2 (Top-level commitment) - stabilire la cultura della lotta alla corruzione all'interno dell'organizzazione indipendentemente dalle relative dimensioni purchè i messaggi siano chiari, privi di ambiguità e regolarmente ripetuti a tutto lo staff e ai partner commerciali. La cultura anti-corruzione viene promossa attraverso il commitment delle figure apicali e senior della Società.



- Principio n. 3 (Risk Assessment) - conoscere e monitorare il rischio di commissione di fatti corruttivi nel settore e nel mercato di appartenenza.
- Principio n. 4 (Due Diligence) - conoscere i propri partner commerciali e concludere accordi reciproci per la lotta alla corruzione, conducendo le relazioni commerciali in maniera trasparente ed etica.
- Principio n. 5 (Communication - including training) - andare oltre la stretta compliance normativa e documentale, integrando azioni per la lotta alla corruzione nel sistema dei controlli interni, politiche di selezione del personale e di remunerazione, iniziative di comunicazione/formazione esterna e/o interna.
- Principio n. 6 (Monitoring and review) - applicare controlli attraverso audits e verifiche, eventualmente anche esterne, con procedure trasparenti valutando la regolarità con cui procedere alla revisione delle procedure e policies interne.

Al fine di prevenire i reati di corruzione contemplati nel Bribery Act, La Doria ha conformato il Modello Organizzativo ai principi contenuti nelle Linee Guida emanate dal Ministero della Giustizia britannico prevedendo l'adozione del Codice Etico, la predisposizione di adeguate policy e procedure, quali ad esempio "PG F6.1 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione", "PG F4.2 Gestire Omaggi", "PG F7.1 Segnalazioni all'ODV", il monitoraggio sui controlli implementati, l'esecuzione di una sistematica attività di identificazione e valutazione dei rischi di commissione dei reati di corruzione (risk assessment) e la promozione della cultura alla lotta anticorruzione sia attraverso attività di training che di comunicazione.

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

3.1 LA DORIA

3.1.1 IL PROFILO DELLA SOCIETA'

La Doria è una Società leader nella produzione di derivati del pomodoro, di succhi e bevande di frutta, di legumi conservati e di sughi pronti prevalentemente a marchio del distributore (private label). L'azienda è quotata alla Borsa Italiana dal 1995, nel segmento STAR e vanta posizioni di forza, in particolare all'estero.

3.1.2 IL MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE

Il sistema di Corporate Governance di La Doria S.p.A. è caratterizzato da un insieme di regole, comportamenti e processi volti a garantire un efficiente e trasparente governo societario e un efficace funzionamento degli organi di governo e dei sistemi di controllo. La Società aderisce ai principi e ai criteri applicativi contenuti nel vigente Codice di Autodisciplina delle società quotate, redatto dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana. Approfondimenti in merito al Modello di Corporate Governance di La Doria sono nella Relazione annuale sulla Corporate Governance (www.gruppoloria.it rispettivamente nelle sezioni dedicate alla Corporate Governance).

3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è l'insieme delle regole, delle procedure delle strutture organizzative attuate dal Management e da tutto il Personale dell'azienda, finalizzate a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una sana, corretta ed efficiente gestione dell'impresa finalizzata al successo sostenibile della Società.

Il controllo interno è, quindi, un 'processo' integrato ai processi di business in quanto realizzato mediante azioni atte a minimizzare i rischi di mancato raggiungimento degli obiettivi nell'ambito degli stessi processi. La Società ha inteso adottare un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi volto a conseguire la ragionevole sicurezza relativamente al raggiungimento dei seguenti obiettivi aziendali:



- efficienza e l'efficacia delle attività operative (operations);
- attendibilità dell'informativa finanziaria;
- salvaguardia del patrimonio aziendale;
- conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore;
- successo sostenibile

Il Sistema di Controllo interno è parte integrante degli assetti organizzativi e di governo societario adottati da La Doria e concorre, in modo diretto e indiretto, alla prevenzione dei reati-presupposto previsti dal Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione approva le "Linee di indirizzo del sistema di controllo interno" che ha l'obiettivo di rappresentare in modo organico ed efficiente i diversi elementi del sistema di controllo e di gestione dei rischi (SCIGR) della Società.

Uno degli elementi fondamentali del sistema di controllo interno di La Doria è il Modello di Organizzazione, gestione e Controllo che ha lo scopo di prevenire ovvero ridurre il rischio di commissione di reati e illeciti amministrativi teoricamente realizzabili nell'ambito dell'attività della Società.

3.3 LA FUNZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 28 Marzo 2008 e revisionato più volte nel corso degli anni, per recepire l'aggiornamento del novero dei reati presupposto così come dettagliato nello schema "Riepilogo Revisioni" a pag. 2. Con l'adozione del Modello e il suo continuo aggiornamento, La Doria ha inteso 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. Inoltre, il richiamo al Bribery Act nel presente documento è teso a dimostrare la conformità di La Doria alla legislazione nazionale ed internazionale più rilevante in materia di anticorruzione.

3.3.1 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 Confindustria⁴.

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;
- 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

⁴ "Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001" del 7 marzo 2002, aggiornate in data 21 luglio 2014 e successivi aggiornamenti.



- 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, quali: autonomia e indipendenza;
- 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.

3.3.2 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 Audit* 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 dagli Amministratori Delegati, 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.

3.3.3 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.).

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale (compreso quello assunto e/o operante all'estero, ove presente) e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività sensibili.

Coloro che svolgono un servizio nel nome o per conto di La Doria e che si trovino ad operare con controparti britanniche o comunque nel Regno Unito, oltre al rispetto di quanto contenuto nel Codice Etico, e nel "Modello di Organizzazione gestione e controllo" devono altresì attenersi alle disposizioni di legge contenute nel "Bribery Act".

3.3.4 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 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 seguendo le linee di indirizzo della controllante sia dal punto di vista delle procedure che dei presidi istituiti nell'ambito del sistema di controllo interno di Gruppo.

Ciascuna società appartenente al Gruppo cura l'attuazione del proprio Modello e nomina un proprio Organismo di Vigilanza.

Si specifica che La Doria non esercita direzione e coordinamento sulla controllata inglese.

3.4 CODICE ETICO

La Doria ha approvato il proprio Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2008. Il documento è stato sottoposto a due revisioni. L'ultima è stata approvata nella seduta del 14 novembre 2019. L'obiettivo principale del Codice Etico è quello di accrescere in tutte le persone di La Doria la capacità di condividere e divulgare comportamenti a supporto della crescita sostenibile, promuovendo il rispetto delle diversità e diffondendo una vera e propria cultura dell'integrità. Esso rappresenta un documento ufficiale che definisce con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori che la Società pone alla base della gestione della sua attività industriale e commerciale finalizzato ad indirizzare la condotta di tutti coloro che a qualsiasi titolo interagiscono con essa.

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.

3.5 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. Negli anni il Modello è stato costantemente aggiornato per assicurare l'allineamento alla struttura aziendale ed alla normativa pro tempore vigente.

La definizione del Modello è il risultato di analisi relative alle caratteristiche organizzative della Società, alla tipologia di settore in cui opera, alla normativa di riferimento e ai rischi riconducibili al settore economico di appartenenza.

In dettaglio, ai fini della redazione del Modello si è proceduto ad individuare le aree a rischio "reato" attraverso la metodologia di risk assessment articolata in:

- esame dell'organigramma;
- analisi della "storia" dell'Ente, rispetto alla commissione di fatti aventi rilevanza penale, indagando quali eventuali precedenti giudiziari riguardanti la Società, i suoi dipendenti, o i suoi rappresentanti;
- effettuazione di un'attività di analisi documentale volta ad individuare le modalità operative adottate con particolare riferimento agli elementi riconducibili alla potenziale commissione di condotte illecite che potrebbero dar luogo ai reati D.Lgs. 231/01;
- individuazione dei processi aziendali relativi ad attività ed adempimenti per il censimento e la mappatura delle c.d. aree a rischio reato;
- definizione di specifiche attività sensibili, nell'ambito delle c.d. aree a rischio reato;
- esecuzione di interviste con i responsabili delle funzioni direttamente coinvolte nei processi connessi e collegati ad attività ed adempimenti, mirate alla valutazione operativa: (i) del livello di rischio c.d. inerente in base a quanto previsto nell'ambito dei processi delineati nelle Procedure esistenti ed adottate dalla Società; nonché (ii) dell'efficacia della consolidata prassi aziendale messa



in atto ai fini della prevenzione dei rischi di commissione di reato; e (iii) del livello di rischio c.d. residuo.

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*.

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).

3.5.1 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 la 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, la settima al reato di Impiego di Cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare e l'ottava ai reati tributari.

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);
- l'organigramma aziendale e le job description (ad uso interno);
- l'articolazione dei poteri e il sistema delle deleghe (ad uso interno);
- I sistemi di gestione adottati dalla Società (ad uso interno).

3.5.2 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.

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 concretizzino 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 assicurata 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 procedure o controlli aggiuntive o di soppressione di alcuni di essi perché divenuti ridondanti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 NATURA E FUNZIONI

Come anticipato nel paragrafo 1.1.3, 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 vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e a curarne il suo aggiornamento.

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.

L’ODV deve adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richieste dalla natura dell’incarico.

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 nominato dal Consiglio di Amministrazione.

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:

- verificare, sulla base di un Piano approvato con cadenza annuale l’efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, proponendo eventuali aggiornamenti del Modello, anche in considerazione di sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell’attività aziendale e/o di riscontrate significative violazioni;



- monitorare sulla base del Piano, la validità nel tempo del Modello, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia.
- predisporre periodicamente le comunicazioni per il Vertice aziendale (Cfr Par.4);
- condividere l'attività formativa svolta per la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello;
- rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni, comunicando le violazioni alla DRU per l'irrogazione di eventuali sanzioni previsti dal Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza dispone sia della **libertà di accesso** alle informazioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni e dei propri 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:

- si è dotato di un regolamento interno, che disciplina gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività (determinazione delle scadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, *etc.*), nonché di 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.

4.2 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.

La nomina dell'Organismo spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale ne sceglie i membri tra soggetti dotati dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, con riferimento al suo posizionamento organizzativo, garantendone l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società, nonché alla mancata attribuzione di compiti operativi che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, con riferimento all'identificazione di componenti in possesso di adeguate conoscenze, strumenti e tecniche per lo svolgimento dei compiti attribuiti;
- **continuità d'azione**, con riferimento alla costituzione di una struttura stabilmente dedicata alla vigilanza sul rispetto del Modello.

La presenza di un soggetto interno all'Ente, ovvero del Responsabile della struttura *Internal Audit*, 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.

4.3 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica, salvo diverse indicazioni, tre anni.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;
- l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Consiglio di Amministrazione per la formulazione della proposta di sostituzione. I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.



- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato ha diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

4.1 REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

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

1. la prima, direttamente con il Presidente /Amministratore Delegato;
2. la seconda, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale al fine di comunicare, principalmente:
 - 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 semestralmente e annualmente.

4.5 INFORMATIVA TRA ODV NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Ciascuna società del Gruppo, che rientra nella giurisdizione italiana, 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 periodicamente 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.

5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L' ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 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 Audit. 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.

La Doria ha adottato una specifica procedura di whistleblowing "PG F7.1_ Segnalazioni all'ODV" che definisce i canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni relative a violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01 e, più in generale, di tutto il sistema procedurale aziendale. A tal fine, chiunque viene a conoscenza di violazioni può segnalare, anche in forma anonima, le stesse liberamente e direttamente all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@gruppoladoria.it, attraverso sito internet aziendale nella sezione Corporate Governance o per iscritto, anche in forma anonima, all'indirizzo Via Nazionale 320, 84012 Angri. Le segnalazioni, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza.



L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad agire 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. E' soggetto a sanzioni disciplinari non solo il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate⁵.

5.2 OBBLIGHI DI INFORMATIVA RELATIVI AD ATTI UFFICIALI

Devono essere obbligatoriamente e tempestivamente 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) 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.

5.3 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 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 su richiesta:

- le schede dei flussi informativi (All.2) redatte ogniqualvolta vengano poste in essere operazioni nei processi a rischio;
- 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;

⁵ Questa impostazione adottata in via definitiva con la legge n. 179/17 rafforza l'efficacia deterrente del sistema disciplinare che risultava, invece, depotenziata nella precedente formulazione del provvedimento, focalizzata soltanto sulle sanzioni a tutela dei soggetti segnalanti. In parallelo, la legge n. 179/17 integra l'articolo 6 del decreto 231 con due ulteriori disposizioni. Il comma 2-ter prevede che il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dall'ente. Il comma 2-quater sancisce in via espressa la nullità delle misure ritorsive o discriminatorie, inclusi il licenziamento e il mutamento di mansioni, assunte nei confronti del soggetto segnalante. Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative, successive alla segnalazione, con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti), il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

- 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.

Inoltre, il Responsabile Interno deve tempestivamente informare l'ODV delle notizie che possano avere rilievo ai fini della vigilanza sull'efficacia, sull'effettività e sull'aggiornamento del Modello, ivi compresa qualsiasi notizia relativa all'esistenza di sue possibili violazioni.

5.4 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.

5.5 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 “PGF6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione” per gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

6 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 nuovi assunti viene consegnata una nota informativa in sede di assunzione.

Ai fini dell’attuazione del Modello la Direzione Risorse Umane gestisce, in cooperazione con l’OdV, la formazione del personale. I corsi di formazione sono erogati attraverso la piattaforma e-learning.

Il Modello viene pubblicato nella sua versione integrale sulla intranet aziendale, mentre sul sito viene pubblicata solo la Parte Generale.

I collaboratori esterni, i clienti/fornitori e i Partner sono 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.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 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.

In particolare l’attuale sistema disciplinare s’ispira ai principi di specificità degli illeciti, di proporzionalità e adeguatezza tra illecito e sanzioni, di tempestività ed immediatezza delle sanzioni.

7.2 PROVVEDIMENTI

7.2.1 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. lieve inosservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, 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:

nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, compie una grave infrazione alle prescrizioni del presente Modello diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto arrecando un grave danno o pregiudizio alla Società, 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:

operi dolosamente, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, 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 dalla Direzione Risorse Umane.

7.2.2 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.

7.2.3 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.

7.2.4 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.



8. CONFERMA APPLICAZIONE E ADEGUATEZZA DEL MODELLO

Il Modello Organizzativo è soggetto ad attività di monitoraggio, sulla base di un piano di verifiche operative o di segnalazioni ricevute, allo scopo di verificarne l'effettivo funzionamento.

Inoltre, è 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, delle normative impattanti e degli eventuali aggiornamenti necessari.

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