



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

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
4	12/12/2023	Modifiche alla Parte Generale e alla Parte Speciale Introduzione Parte Speciale delitti informatici e Parte Speciale reati di riciclaggio

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. IV Parte Speciale:</u> Aggiornamento a seguito di cambiamenti organizzativi. <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. ***

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	
Rev. 16	12/12/2023	Aggiornamento Parte Generale e Parti Speciali a seguito di cambiamenti organizzativi Sez. IX Parte Speciale: Prima Emissione sezione "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" Sex. X Parte Speciale: Prima Emissione sezione "Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio"	

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. – 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. IV. – DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO NONCHÉ IN MATERIA DI PROPRIETA' INDUSTRIALE

SEZ. V. – REATI AMBIENTALI

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

SEZ. VII. – REATI TRIBUTARI

SEZ. VIII. – DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

SEZ. IX. – RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHÉ AUTORICICLAGGIO

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

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, introducendo nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (**equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale**) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per una serie di reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che agiscono per loro conto.

La responsabilità dell’ente va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

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

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

Nell’**ambito 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, mentre sono esclusi gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici, nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Ai sensi dell’art. 4 del Decreto la responsabilità si configura anche nell’ipotesi di **reato commesso all’estero** da un ente avente nel territorio dello Stato la propria sede principale (si pensi all’ipotesi in cui un dipendente di una società italiana sia deceduto all’estero a seguito di un infortunio sul lavoro, determinato dalla violazione delle norme in materia di sicurezza) purché:

- a) ricorrano le condizioni per la procedibilità dei reati all’estero (ad es., determinati limiti di pena detentiva stabiliti in astratto per il reato; cittadinanza italiana dell’autore del reato o della persona offesa; ecc.) previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- b) nei confronti dello stesso ente non proceda lo Stato nel cui luogo è stato commesso il reato.

La responsabilità dell’ente sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione di un reato da parte della persona fisica (c.d. colpa di organizzazione), se cioè l’ente non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie attività sensibili; in quest’ottica, il principale strumento a disposizione dell’ente per dimostrare l’assenza di profili di colpa di organizzazione - e non incorrere, quindi, nella responsabilità amministrativa delineata dal Decreto - è costituito dall’adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un c.d. reato presupposto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenirne la realizzazione.

Ciò posto, secondo quanto disposto dal Decreto può sorgere una responsabilità dell’ente per reati commessi nel

suo interesse o a suo vantaggio qualora:

- a) il reato sia stato commesso da un “soggetto apicale” – cioè da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso – o da persone sottoposte alla sua direzione o vigilanza;
- b) il reato rientri tra quelli per i quali la Legge prevede espressamente la responsabilità dell’ente (c.d. reati presupposto, che per la gran parte sono contenuti nel Decreto, agli artt. da 24 a 25-duodevices);
- c) il reato sia stato commesso dalla persona fisica nell’interesse o a vantaggio dell’ente.

L’interesse si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed esprime la direzione finalistica della condotta ad arrecare un beneficio all’ente, da verificare al momento in cui la persona fisica agisce (“a monte”, cioè, dell’evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell’idoneità della condotta a produrre un beneficio per l’ente mentre non è richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito.

Per contro, il vantaggio è il risultato materiale del reato, verificabile successivamente alla commissione di quest’ultimo: esso si caratterizza come complesso dei benefici – soprattutto di carattere patrimoniale – tratti dal reato, 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) e assume, quindi, connotati oggettivi, rilevando anche se conseguito dall’ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse.

I due requisiti dell’interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra solo uno per innescare la responsabilità dell’ente.

In proposito, l’inclusione dei reati colposi (art. 25-*septies* del Decreto in materia di salute e sicurezza sul lavoro e art. 25-*undecies* in materia ambientale) tra quelli che determinano una responsabilità dell’ente ha fatto dubitare della loro conciliabilità con i criteri dell’interesse o vantaggio: i reati colposi, infatti, sono per definizione non voluti e, dunque, difficilmente immaginabili come realizzati per un qualche interesse o vantaggio.

A partire dalla sentenza della Cassazione nella vicenda c.d. ThyssenKrupp (Sezioni Unite, 24 aprile 2014, n. 38343, la giurisprudenza ha però chiarito che nei reati colposi l’interesse va riferito alla condotta colposa e non all’evento che ne è derivato: così, sarà da ritenere commesso nell’interesse dell’ente un reato che ha tratto origine da una decisione di risparmiare sui costi necessari per prevenirlo (ad es., le lesioni di un lavoratore connesse ad un infortunio occorso a causa di un difetto della pavimentazione, mai risolto per non sopportare i relativi costi di intervento).

L’ente non risponde, infine, se l’autore del reato presupposto ha agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

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

Come anticipato, una responsabilità amministrativa dell’ente può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei reati tassativamente indicati per legge. Le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto sono le seguenti:

- i. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25);
- ii. delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- iii. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- iv. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- v. delitti contro l’industria e il commercio (art. 25-*bis*1);
- vi. reati societari, nonché reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*);
- vii. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-*quater*);
- viii. reati contro la personalità individuale e pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 e art.25-*quinquies*);
- ix. reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- x. 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*);

- xi. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di pubblico denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- xii. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1)
- xiii. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- xiv. delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*);
- xv. reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- xvi. reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- xvii. delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- xviii. 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*);
- xix. reati tributari (art. 25-*quinesdecies*);
- xx. reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- xxi. delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- xxii. reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- xxiii. reati transnazionali.

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel Decreto¹.

Sulla base dell'attività di *Risk Assessment*, è stato possibile identificare alcune aree caratterizzate da un potenziale rischio-reato non meramente teorico per la società. In particolare, sono risultati meritevoli di attenzione, in quanto vicini alla realtà del *business* nel quale opera la società, i reati riportati *sub* i), ii), v), vi), x), xi), xiv), xv), xvi) e xix).

Di questi segue l'elenco:

1. i reati commessi **nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico**, indicati negli **artt. 24 e 25 del Decreto**, nonché **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'art. 25-*decies* del Decreto (Cfr. Sez. I della Parte Speciale), ovvero:
 - malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
 - indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
 - frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - truffa in danno dello Stato, 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.);
 - indebita percezione di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 legge 23 dicembre 1986, n. 898);
 - peculato offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 314 c.p.);
 - peculato mediante profitto dell'errore altrui offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 316 c.p.);
 - concussione (art. 317 c.p.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (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.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

¹ 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.

- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
 - abuso d'ufficio offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 323 c.p.);
 - turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
 - turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.);
 - traffico di influenze illecite, come modificato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3 (art. 346-*bis* c.p.).
2. **i delitti informatici e di trattamento illecito di dati** di cui all'art. 24-*bis* del Decreto (Cfr. Sez. VIII della Parte Speciale), ovvero:
- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria;
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
 - detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
 - danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
 - frode informatica del certificatore di firma elettronica;
 - delitti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica introdotti dal d.l. 21 settembre 2019, n. 105.
3. **i delitti contro l'industria e il commercio** previsti dall'art.25-*bis* 1 del Decreto (Cfr. Sez. IV della Parte Speciale), ovvero:
- 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.).
4. **i reati societari** di cui all'art. 25-*ter* del Decreto (Cfr. Sez. II della Parte Speciale), ovvero:
- 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.).
5. 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., commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui all'art. 25-septies del Decreto (Cfr. Sez. III della Parte Speciale);
6. i reati di **ricettazione, riciclaggio e impiego di pubblico denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25-octies del Decreto (Cfr. Sez. IX della Parte Speciale);
7. i **reati ambientali** previsti dall'art. 25-undecies del Decreto (Cfr. Sez. V della Parte Speciale) 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.);
 - illeciti scarichi di acque reflue (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);
 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
 - traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259);
 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
 - violazioni in relazione al Sistema «SISTRI» (art. 260-bis D. Lgs. n.152/2006);
 - delitti in tema di prevenzione e limitazioni delle emissioni atmosferiche (art. 279 D. Lgs. 152/2006);
 - importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6 legge 150/1992);
 - illeciti relativi alla tutela dell'ozono (art. 3, co. 6 legge 549/1993);
 - inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti (artt. 8 e 9 D. Lgs. n.202/2007).
8. il reato di **impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare** previsto dall'art. 25-duodecies del Decreto (Cfr. Sez. VI della Parte Speciale).
9. i **reati tributari** previsti dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto (Cfr. Sez. VII della Parte Speciale), ovvero:
- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D. Lgs. 74/2000);

- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D. Lgs. 74/2000);
- dichiarazione infedele (art. 4 D. Lgs. 74/2000);
- omessa dichiarazione (art. 5 D. Lgs. 74/2000);
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D. Lgs. 74/2000);
- occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D. Lgs. 74/2000);
- indebita compensazione (art. 10-*quater* D. Lgs. 74/2000);
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D. Lgs. 74/2000).

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** (artt. 10 e seguenti del Decreto), la cui irrogazione è obbligatoria in caso di condanna, viene applicata secondo un meccanismo per "quote": per ciascuno dei reati individuati dagli illeciti amministrativi previsti dagli artt. da 24 a 25-*duodevicies*, infatti, la legge prevede un numero minimo e massimo di quote e ad ogni "quota" è poi associato un valore economico che oscilla, a sua volta, tra un importo minimo e massimo.

Il giudice è, quindi, chiamato ad effettuare un giudizio bifasico: in prima battuta, determina il numero di quote nell'intervallo compreso tra il minimo e il massimo previsto specificamente per ciascun illecito, fermo restando che, in generale, il numero di quote non può essere inferiore a 100 e superiore a 1.000. Nella determinazione del numero delle quote il giudice tiene conto della gravità, oggettiva e soggettiva, dell'illecito.

In seconda battuta, il giudice attribuisce a ogni singola quota un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00. Nel fissare l'importo della singola quota, il giudice valuta le condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo esplicito di "assicurare l'efficacia della sanzione".

- b) Le **sanzioni interdittive** (artt. 13 e seguenti del Decreto) sono 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 (artt. 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*, collegata alla circostanza che l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità, ovvero che vi sia una *reiterazione degli illeciti* (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. 3²

- 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.
- 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.

1.4 PRESUPPOSTI DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

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 presupposto 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 subordinati** (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 attività 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;
- prevedere canali di segnalazione conformi alle previsioni di cui al D.lgs. 24/2023 volti a

² 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 corruzione. 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

garantire tutela e protezione a quanti, all'interno dell'ente, segnalino tempestivamente la commissione di condotte illecite potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto (c.d. *whistleblowing*).

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

Nel luglio 2011 è entrato in vigore nel Regno Unito il "Bribery Act", con il quale è stata disciplinata sia la corruzione nell'ambito della Pubblica Amministrazione sia la corruzione tra privati. Il Bribery Act ha introdotto anche una nuova fattispecie di responsabilità in capo agli enti per fatti di corruzione commessi a loro vantaggio o nel loro interesse da "associated persons", laddove tali enti non si siano dotati di adeguate procedure interne volte a prevenire tali illeciti. Il parallelismo tra la disciplina britannica e quanto stabilito dal Decreto è evidente. Orbene, pur non trovando diretta applicazione nell'ordinamento italiano e nei confronti delle attività della società, La Doria ha inteso conformare il proprio Modello Organizzativo anche ai principi contenuti nel Bribery Act inglese e nelle Linee Guida emanate dal Ministero della Giustizia britannico prevedendo, in particolare, l'adozione di un Codice Etico, la predisposizione di adeguate policy e procedure per il contrasto alle condotte di corruzione, il monitoraggio sui controlli implementati, l'esecuzione di una sistematica attività di identificazione e valutazione dei rischi di commissione dei reati di corruzione e la promozione della cultura anticorruzione attività di training e di comunicazione interna.

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).

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.

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 di bilancio;
- 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 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 astrattamente suscettibili di essere realizzati 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 *stakeholders* (Clienti, Fornitori, Partners, collaboratori a diverso titolo) affinché adottino, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto. Come detto, poi, il richiamo al Bribery Act nel presente documento è teso a dimostrare l'impegno di La Doria a conformarsi anche alla legislazione internazionale più rilevante in materia 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 dei reati previsti dal Decreto;
- b) Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di **appositi protocolli**, (cioè regole organizzative e operative applicate su indicazione del *management*), volti 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, da ultimo, nel giugno 2021.

- 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 segregazione 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 verso l'Organismo di Vigilanza.

E' opportuno evidenziare che la difformità rispetto ai 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 in caso siano rilevate non conformità, 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 di 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 ambiti;
- 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, che 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 collegiale, a cui sono stati attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sul suo aggiornamento e sulla diffusione dello stesso all'interno della società.

3.3.3 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Modello è un regolamento della Società che deve essere osservato, *in primis*, da coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, rappresentanza e controllo dell'ente (l'Amministratore Delegato, i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i responsabili di specifiche Unità Organizzative).

L'osservanza del presente Modello si impone, altresì, a tutti gli altri dipendenti della Società operanti nell'ambito delle Unità Organizzative e delle strutture in *staff* (compreso il personale assunto e/o operante all'estero, ove presente), nonché:

- al personale delle società controllate nell'ambito delle attività e delle mansioni eventualmente svolte presso o per conto della Società;
- a tutti coloro che operino per conto o nell'interesse di La Doria in virtù di un rapporto di lavoro parasubordinato o regolato da un diverso tipo contrattuale ;
- 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.).

infine, coloro che svolgono un servizio in 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 S.p.A.. 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 LDH (La Doria) Ltd.

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 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 versione del Modello, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2008. Negli anni il Modello è stato costantemente aggiornato per assicurarne l'allineamento alla struttura aziendale ed alla normativa tempo per tempo 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 un'attività di *risk assessment* articolata in:

- esame dell'organigramma;
- analisi della "storia" dell'ente rispetto alla commissione di fatti aventi rilevanza penale, indagando 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 richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- individuazione dei processi aziendali per il censimento e la mappatura delle c.d. aree a rischio reato;
- individuazione 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 rientranti nelle c.d. aree a rischio reato, mirate alla valutazione: (i) del livello di rischio c.d. inerente; (ii) dell'efficacia della prassi aziendale messa in atto ai fini della prevenzione del rischio di commissione di reati; 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 preso in considerazione le tipologie di reato che presentavano un rischio di possibile commissione non meramente teorico con riguardo alle caratteristiche della Società ed ha escluso, invece, quelle caratterizzate da un basso rischio di commissione. La parte speciale è composta da nove sezioni, di cui la prima è dedicata ai reati contro la Pubblica Amministrazione, la seconda ai reati societari, la terza 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 quarta ai Delitti contro l'Industria e il Commercio, la quinta ai Reati Ambientali, la sesta al reato di Impiego di Cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare, la settima ai reati tributari, l'ottava ai delitti informatici e di trattamento illecito dei dati e la nona ai reati di ricettazione, riciclaggio, reimpiego e autoriciclaggio.

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 controllo 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 sono considerate "significative" ogniquale volta si concretizzano in comportamenti contrastanti con le disposizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o comunque la non perfetta tenuta ai fini della prevenzione degli illeciti previsti dal Decreto ovvero quando dimostrino, per importanza dei principi e protocolli infranti o per il numero di infrazioni commesse, che il Modello 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** che ha 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 dai 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'uso 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 aggiuntivi o di soppressione di alcuni di essi perché divenuti ridondanti.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 NATURA E FUNZIONI

Come anticipato nel paragrafo 1.4, 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 collegiale ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale composizione permette una notevole sinergia di informazioni e un'adeguata 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 ha **libertà di accesso** alle informazioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni e dei propri poteri e **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, come 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 collegiale 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 proprio posizionamento organizzativo e alla mancata attribuzione di compiti operativi che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio, così che ne sia garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società;
- **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 nell'Organismo di un soggetto interno all'Ente, cioè il Responsabile della struttura *Internal Audit*, stabilmente vicino alle aree sensibili e 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 contenute nel verbale di nomina, tre anni.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti 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 o l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- conflitto di interesse, anche potenziale, 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;
- sia stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi del D. Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e s.m.i.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro dell'Organismo, 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 del componente dell'Organismo e alla nomina di uno *ad interim* o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'Organismo:

- l'accertamento di un grave inadempimento 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, con sentenza anche non irrevocabile, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti 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;
- una sentenza di condanna non passata in giudicato ovvero un patteggiamento, in Italia o all'estero, per un reato richiamato dal D.Lgs. 231/2001;
- una sentenza di condanna non passata in giudicato ovvero un patteggiamento a una pena che importi 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.

4.4 REPORTING VERSO GLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV di La Doria S.p.A ha due linee di reporting:

1. la prima, direttamente con l'Amministratore Delegato;
2. la seconda, su base semestrale, 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, 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.

4.5 INFORMATIVA TRA ODV NELL'AMBITO DEL GRUPPO

Ciascuna società italiana 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 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 DI VIOLAZIONI DEL MODELLO

Oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori della Società (cioè i soggetti che intrattengono con La Doria (i) rapporti di collaborazione coordinata e continuativa; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretano in una

prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione e/o consulenza – anche di natura occasionale – nonché (iv) i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti) che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, di violazioni del presente Modello o di comportamenti non in linea con il Codice Etico e con le regole di condotta nelle aree di attività a rischio reato, anche se commessi da parte di soggetti terzi esterni alla Società, sono tenuti ad informarne l'Organismo di Vigilanza. Gli obblighi di segnalazione sono rivolti anche ai soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle attività aziendali a rischio e ai quali la Società provvede a dare adeguata informativa in merito al Modello adottato, secondo quanto definito nel seguito.

A questo riguardo, La Doria ha adottato una specifica procedura di *whistleblowing* “PG F7.1_Whistleblowing” che fornisce indicazioni operative sull'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e di gestione delle segnalazioni e sulle forme di tutela previste da La Doria per il segnalante e il segnalato in conformità alle disposizioni del D.lgs. 24/2023 e del D.lgs. 231/2001.

In particolare, in conformità all'art. 4 del D.lgs. 24/2023, La Doria ha istituito canali di segnalazione interni che garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In particolare, la persona segnalante può effettuare la segnalazione:

- tramite il software My Governance, cliccando su “My Whistleblowing” ;
- a mezzo del servizio di posta, tramite deposito fisico della segnalazione in busta chiusa con la dicitura “Riservato ODV”, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di La Doria, via Nazionale 320, 84102, Angri. Laddove però la segnalazione riguardi un membro dell'Organismo di Vigilanza, la busta chiusa dovrà essere trasmessa allo stesso indirizzo con la dicitura “Riservato Collegio Sindacale” all'attenzione del Presidente del Collegio Sindacale di La Doria S.p.A.;
- oralmente chiedendo un incontro con l'Organismo di Vigilanza. A questo fine, la persona segnalante deve mandare una mail con la richiesta di incontro all'indirizzo organismodivigilanza@gruppoladoria.it e l'incontro sarà fissato entro un termine ragionevole.

Le modalità di gestione della segnalazione nelle sue varie fasi (protocollazione, custodia, vaglio preliminare, istruttoria, comunicazione conclusiva e archiviazione) sono dettagliate nell'ambito della procedura summenzionata.

Fatte salve le eccezioni previste dalla legge, l'identità del segnalante non può essere rivelata a soggetti non coinvolti nel processo.

Nei confronti di chi effettui una segnalazione o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o comunque sleale, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro, eventuali modifiche delle mansioni o della sede di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Chi ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'Organismo di Vigilanza.

La Doria si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato segnalazioni in conformità alla procedura di *whistleblowing* “PG F7.1_Whistleblowing”. Resta inteso che La Doria potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.

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;
- 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;
- 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, 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.

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;
- 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 5.4;
- 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.

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 per l’efficace attuazione del Modello e l’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 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 applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello (da commisurarsi alla tipologia dell’infrazione riscontrata e dotate di un adeguato contenuto di deterrenza), 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.

Essenziale alla funzionalità del Modello è la predisposizione di un idoneo sistema disciplinare: l’eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari, peraltro, prescinde dall’avvio e dall’esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari e i terzi legati da rapporti contrattuali con la Società, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall’effettiva realizzazione di un Reato o dalla punibilità dello stesso.

L'attuale sistema disciplinare si 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

Il presente Modello organizzativo costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale, espressione del potere del Datore di Lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro. I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Modello costituiscono, quindi, illecito disciplinare.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, del CCNL applicato e di 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 del 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”*.
- 2) Incorre 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”*.
- 3) Incorre, infine, 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, in guisa tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Decreto, dovendosi ravvisare nel suddetto comportamento, una condotta tale da provocare *“all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale”*, nonché da costituire *“delitto a termine di legge”*.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalla Direzione Risorse Umane.

7.2.2 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 per gli opportuni provvedimenti.

Tenuto conto che gli Amministratori di La Doria SpA sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti, nell'ipotesi in cui intervenga una condanna passata in giudicato per fatti in relazione ai quali sia accertata la

responsabilità amministrativa della Società, il Consiglio di Amministrazione procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla revoca del mandato dell'amministratore la cui responsabilità sia stata giudizialmente accertata.

7.2.4 COLLABORATORI E PARTNERS

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori 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 delle segnalazioni ricevute, allo scopo di verificarne l'effettivo funzionamento.

Inoltre, l'Organismo effettua una review di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dallo stesso e dagli altri soggetti interessati, degli eventi che si ritiene abbiano esposto la Società a rischi di reato, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, delle normative che introducano modifiche al Decreto e degli eventuali aggiornamenti necessari.

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