



**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS. 231/01**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Zanutta SpA in data 13 settembre 2013**

INDICE

PARTE GENERALE

Definizioni..... pag. 3

Parte I - Il Decreto legislativo n. 231 del 2001..... pag. 4

- 1.1 Genesi
- 1.2 Elementi oggettivi
- 1.3 Autori del reato
- 1.4 Fattispecie di reato
- 1.5 Apparato sanzionatorio
- 1.6 Modelli di organizzazione gestione e controllo

Parte II - Il modello organizzativo di Zanutta SpA..... pag. 9

- 2.1 Descrizione aziendale
- 2.2 Obiettivi perseguiti con l'adozione del modello
- 2.3 Metodologia seguita per la costruzione del Modello
- 2.3 Parte generale e parti speciali
- 2.4 Modello e Codice etico

Parte III - Organismo di vigilanza..... pag. 14

- 3.1 Struttura e requisiti
- 3.2 Compiti, funzioni e poteri
- 3.3 Flussi informativi

Parte IV - Sistema disciplinare..... pag. 17

- 4.1 Principi generali
- 4.2 Sanzioni per i dipendenti
- 4.3 Sanzioni per gli amministratori e i sindaci
- 4.4 Sanzioni per i collaboratori esterni
- 4.5 Sanzioni per i componenti dell'OdV

Allegati

A) Analisi del rischio

Definizioni

Aree a rischio	sono le aree nel cui ambito può rilevarsi il rischio di commissione di Reati;
Attività sensibili	sono le attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
CCNL	sono i Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese “Terziario e commercio” e “Edilizia”.
Consulenti	sono i soggetti indipendenti che agiscono nell’interesse della società (talvolta anche a suo nome), sulla base di un contratto di mandato, d’opera, di collaborazione o altro contratto di servizio;
Decreto	è il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
Destinatari	sono tutti coloro i quali operano nell’interesse della Società, ovverossia esemplificativamente e principalmente: i componenti degli organi sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i consulenti esterni e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori, gli agenti;
Personale chiave	è il soggetto il quale, per la funzione ricoperta e l’esperienza maturata in ambito aziendale, ha acquisito e possiede una profonda conoscenza delle Attività sensibili.
Modello	è il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto che sarà adottato ed efficacemente attuato sulla base dei principi di riferimento di cui al presente documento;
Organi Sociali	sono il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società, sia come organi collegiali che come singoli componenti;
Organismo di vigilanza o OdV	è l’organo previsto dall’art.6, comma 1, lett. b) del Decreto;
Pubblica Amministrazione	è il complesso di persone, organi ed enti di carattere nazionale o locale, territoriale o funzionale, ai quali – per legge o per altra fonte – è attribuito l’esercizio di pubbliche funzioni;
Partner	sono le controparti contrattuali della Società ovvero i soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata
Reati o Reati presupposto	sono gli illeciti penali previsti dal Decreto o da altre fonti che a quest’ultimo fanno comunque riferimento;
Società	è la società Zanutta SpA, con sede legale in Muzzana del Turgnano, Via Castions n. 5 (UD); sede secondaria in Sacile, via S.Giovanni del Tempio n.12 (PN); C.F. e N.ro di Iscrizione al Registro delle Imprese di Udine: 0271721010302.

Parte I - Il Decreto legislativo n. 231 del 2001

1.1 Genesi

L'esigenza di contrastare la criminalità d'impresa nasce nei mercati internazionali, ed è l'OCSE in prima battuta, a sottolineare la necessità di combattere tale fenomeno. L'Italia firma e ratifica, facendola propria, la convenzione OCSE del 1997 relativa all'obbligo di *“adottare le misure necessarie [...] per stabilire la responsabilità delle persone giuridiche per la corruzione di pubblico ufficiale straniero”*. Proprio da tale assunzione di responsabilità nasce il decreto in analisi. Da un punto di vista pratico, è stato il mercato nord-americano a introdurre e sviluppare i primi sistemi volti a contrastare la criminalità d'impresa. In seguito ad una serie di scandali il legislatore americano ha cercato di far sì che le aziende si *“auto-controllassero”* attraverso un insieme di precetti e procedure eticamente orientate dirette a prevenire la commissione di reati, ricorrendo a un sistema definibile *“del bastone e della carota”*. L'impresa deve fare attenzione perchè per alcuni reati commessi a suo vantaggio può scattare una sanzione che rappresenta una vera e propria bastonata, ma al contempo, adottando un sistema di organizzazione e gestione finalizzato alla prevenzione di quei reati, avrà un addolcimento o un'esenzione dalla pena.

Sulla base di quanto avvenuto oltre oceano e a livello internazionale, si giunge quindi al decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 che introduce nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa da reato degli enti e prevede la possibilità di applicare sanzioni di carattere afflittivo (pecuniarie ed interdittive) nei confronti di aziende, società o enti che abbiano avuto un interesse o ricavato un vantaggio dalla commissione di uno dei reati presupposto tipicamente previsti dalla norma.

1.2 Elementi oggettivi

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito indicato come *“il Decreto “ o “il d.lgs. 231/01”*) ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa da reato degli enti, prevedendo la possibilità che gli enti dotati di personalità giuridica, le società e le associazioni, anche prive di personalità giuridica, vengano punite per determinati reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da personale aziendale dipendente o, comunque, riconducibile all'azienda/società/ente.

Interesse: sussiste quando il soggetto che commette un reato (dipendente/collaboratore etc.) lo fa per perseguire un proprio fine realizzando, contemporaneamente, un interesse dell'ente di appartenenza, o con il quale collabora.

Vantaggio: sussiste quando dalla commissione del reato deriva un beneficio per l'ente, indipendentemente dal fatto che il soggetto che ha commesso il reato abbia agito con lo scopo di realizzare un proprio interesse.

Il Decreto è una norma fortemente innovativa in quanto consente di irrogare sanzioni afflittive, sia di carattere pecuniario che interdittivo, direttamente alle società. La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma e si affianca alla responsabilità penale della persona che materialmente ha posto in essere la condotta illecita o che viene ritenuta responsabile del reato.

Il d.lgs. 231/01 costituisce una sorta di microcosmo normativo, in quanto:

- aggira il principio vigente nel nostro ordinamento secondo il quale “la responsabilità penale è personale”, ammettendo che anche le persone giuridiche (e non più soltanto le persone fisiche) possano rispondere in giudizio per delle condotte penalmente illecite;
- “interagisce” con il codice penale e le leggi ad esso collegato, in quanto i presupposti a fondamento della responsabilità 231 sono gli stessi del diritto penale;
- individua le sanzioni – diverse rispetto a quelle previste nel codice penale per gli individui – per gli enti e le altre persone giuridiche;
- suggerisce strumenti atti ad evitare la commissione di reati all'interno dell'azienda:
 - (a) la predisposizione di Modelli di Organizzazione e Controllo (per brevità “MOG” o “Modelli”), che introducano delle specifiche linee di comportamento idonee a prevenire la commissione dei reati precisamente individuati dal Decreto;
 - (b) la creazione di sistemi di controllo adeguato (Organismo di Vigilanza, o “OdV”) rispetto al MOG.

1.3 Autori del reato

L'ente è responsabile per i reati commessi a suo interesse o vantaggio, da determinati soggetti (art. 5, co. 1), definiti dalla norma come “apicali” o “subordinati”.

Apicali si considerano quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria. Viceversa, subordinato si definisce il soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale.

In merito agli autori del reato, la norma stabilisce espressamente (art. 5, co. 2) che l'ente non risponde se tali soggetti hanno agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

Come in precedenza segnalato, l'ente può essere perseguito e ritenuto responsabile solo per i reati richiamati dal Decreto. Vigge, quindi, il principio di tipicità in merito alle fattispecie di reato per le quali risulta perseguibile l'azienda.

Allo stato attuale i reati astrattamente fonte di responsabilità per l'azienda sono i seguenti:

Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
Art. 24 bis	Reati informatici
Art. 24 ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione e corruzione
Art. 25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 ter	Reati societari
Art. 25 quarter	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine pubblico
Art. 25 quater 1	Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies	Reati contro la personalità individuale
Art. 25 sexies	Abusi di mercato
Art. 25 septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25 octies	Ricettazione, riciclaggio, e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
Art. 25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 undecies	Reati ambientali
Art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 10 L. 146/06	Reati transnazionali

1.5 Apparato sanzionatorio

Il Decreto, all'art. 9, prevede come conseguenza della commissione di uno dei reati sopra individuati, la possibilità che all'Ente siano inflitte le seguenti sanzioni:

- a) sanzioni pecuniarie (sempre applicabili);
- b) sanzioni interdittive (applicabili solo ove la norma esplicitamente lo preveda ed applicabili anche in via cautelare);
- c) confisca del profitto del reato;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le sanzioni interdittive possono consistere in:

- a. interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b. sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c. divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- d. esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e eventuale revoca di quelli concessi;
- e. divieto di pubblicizzare beni o servizi;

La sanzione pecuniaria viene determinata sulla base di un sistema bifasico per quote. Ovvero, il giudice stabilisce il numero delle quote (minimo cento, massimo mille) che intende applicare, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del reato, quindi, in base alle condizioni economiche dell'Ente stesso, per rendere efficaci le sanzioni, assegna ad ogni quota un valore (minimo 258, massimo 1549 Euro).

Come precisa l'art. 13, Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i. l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. in caso di reiterazione degli illeciti.

1.6 Modelli di organizzazione gestione e controllo

Il Decreto attribuisce ai modelli organizzativi di gestione e controllo che "suggerisce" all'azienda di adottare un valore esimente rispetto alla responsabilità amministrativa da reato. La norma pone una distinzione a seconda che il reato presupposto sia commesso da un soggetto apicale o subordinato. Nel primo caso l'art. 6 del d.lgs. 231/01 stabilisce che l'Ente non risponde se prova che:

- (a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- (c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

(d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Viceversa l'art. 7 del Decreto indica che qualora il reato sia stato commesso da un soggetto subordinato all'altrui direzione, l'Ente non risponde se:

- a) sono stati osservati gli obblighi di direzione e vigilanza;**
- b) prima della commissione del reato l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.**

Inoltre il Decreto, all'art. 6, individua le caratteristiche che un MOG deve avere per essere ritenuto efficace ai fini della funzione esimente, ovvero deve:

- 1) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;**
- 2) prevedere specifici protocolli in ordine alla formazione e all'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire;**
- 3) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;**
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;**
- 5) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

Parte II - Il modello organizzativo di Zanutta SpA

2.1 Descrizione aziendale

La Zanutta SpA è una società per azioni amministrata da un Consiglio di Amministrazione. La gestione dell'impresa spetta esclusivamente agli Amministratori, i quali possono compiere tutte le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

La società ha per oggetto le seguenti attività (estratto dalla visura storica):

- *il commercio all'ingrosso e al dettaglio, l'esportazione e l'importazione di materiali edili e di ceramiche, materiale igienico-sanitario, di riscaldamento e condizionamento, di ferramenta, prodotti per l'agricoltura e la zootecnia, mesticheria, carburanti e lubrificanti, legna da ardere, [...] e materiali infiammabili in genere, nonchè di ogni altro prodotto non alimentare;*
- *le prestazioni di lavori di facchinaggio, carico, scarico e magazzinaggio per conto terzi;*
- *il noleggio di automezzi, attrezzatura edile in genere, strutture in ferro e altri materiali per allestimenti provvisori;*
- *la costruzione e la commercializzazione di prefabbricati in cemento, di solai in latero-cemento, di carpenteria metallica e strutture metalliche per l'edilizia in genere, di strutture lignee (vedi lavorazioni di tetti in legno, e quanto altro inerente l'edilizia);*
- *la costruzione di edifici di qualsiasi natura e destinazione [...] completi di impianti e di opere connesse ed accessorie;*
- *la trasformazione, la ristrutturazione, il restauro, il risanamento ed ogni altro tipo di manutenzione di edifici in genere;*
- *l'attività di costruzione, in economia o in appalto, di immobili per qualsiasi uso e destinazione e loro rivendita, nonchè la prestazione di servizi per l'edilizia in genere;*
- *la fornitura di servizi e posa in opera nell'ambito delle attività inerenti l'edilizia e dei materiali commercializzati [...];*
- *l'autotrasporto [...] di cose per conto proprio o di terzi;*
- *la vendita, il commercio all'ingrosso e al minuto, l'assunzione di rappresentanze e di mandati di agenzia, con o senza deposito di ditte nazionali ed estere, l'importazione, l'esportazione e la distribuzione di materiali ed apparecchiature speciali del settore elettrico, termoidraulico, tecnologico ed edile in generale, del settore della depurazione delle acque, dell'aria e del territorio;*
- *lo stoccaggio provvisorio di rifiuti speciali non pericolosi compresi quelli provenienti da attività di demolizione e movimentazione di rocce e scavo;*
- *l'elaborazione contabile di dati per conto terzi;*
- *operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie necessarie o utili al raggiungimento dell'oggetto sociale principale.*

L'attività aziendale di cui sopra viene svolta nella sede legale di Muzzana del Turgnano (via Castions, 5) e nella sede operativa di Sacile (via San Giovanni del Tempio, 12). Viene,

inoltre, svolta attività di tipo produttivo nelle sedi di Sacile (solai in laterocemento), Pocenia (gabbie in acciaio per l'armatura del cemento), Carlino (strutture per tetti in legno). Infine, nelle filiali dislocate nel territorio di Friuli e Veneto, viene svolta attività prettamente di tipo commerciale.

2.2 Obiettivi perseguiti con l'adozione del Modello

Il motivo formale per il quale l'Azienda ha deciso di predisporre il presente Modello si evince dalla lettura dell'art. 6 del Decreto, e risiede nell'esenzione da responsabilità che l'adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo possono comportare. Viceversa, il motivo di natura sostanziale, che sta alla base di tutto l'impianto normativo e ritenuto fondamentale dall'Azienda, è dato dall'esigenza di prevenire la commissione dei reati presupposto elencati dal d.lgs. 231/01. La Zanutta SpA ritiene indispensabile raggiungere tale obiettivo, o quantomeno adoperarsi per farlo, per tutelare la propria reputazione e l'immagine aziendale. Il Modello ha anche una funzione normativa, in quanto: detta un insieme di principi, regole e disposizioni volte a regolare il funzionamento interno dell'Azienda e come la stessa si relaziona con l'esterno, assicurando trasparenza, liceità e correttezza nella conduzione dell'attività aziendale. Il presente Modello di concerto con il Codice etico vuole inoltre fornire delle linee guida di comportamento a tutti i soggetti Destinatari, quali: dipendenti, collaboratori, partner e, in generale, a tutti quei soggetti che si relazionano con l'Azienda.

L'Azienda, con l'adozione del presente Modello, si pone l'obiettivo di svolgere l'attività aziendale sopra descritta con trasparenza e correttezza, tutelando la reputazione della Società, dei propri dipendenti e degli aventi interesse, attraverso la prevenzione dei reati presupposto e facendo il possibile per ottenere l'esonero da responsabilità qualora venga commesso uno dei reati elencati dal Decreto.

Gli obiettivi fin qui descritti vengono perseguiti mediante l'individuazione delle Aree a rischio e delle Attività sensibili presenti in Azienda, secondo le modalità descritte al punto successivo, allo scopo di:

- determinare, in tutti coloro che operano e collaborano con l'Azienda, la consapevolezza di poter incorrere in un illecito sanzionabile penalmente, con conseguenze per sé e per l'Azienda;
- sottolineare come l'Azienda condanni fortemente i comportamenti illeciti, seppur dagli stessi possano derivare benefici economici per l'Azienda;
- consentire alla Zanutta SpA di tenere monitorate le Aree di rischio per poter intervenire tempestivamente al fine di evitare la commissione di reati.

La Zanutta SpA si impegna a rendere conoscibile il presente documento e le procedure contenute nelle varie parti speciali, attraverso l'adeguata formazione del personale, che di converso è vincolato al suo rispetto.

2.3 Metodologia seguita per la costruzione del Modello

Partendo dal dato letterale e tenendo conto delle indicazioni fornite dalle Linee guida di Confindustria, le attività svolte per realizzare il Modello organizzativo di Zanutta SpA sono state le seguenti:

1. identificazione dei rischi, ovvero analisi del contesto aziendale per evidenziare dove, all'interno dell'Azienda, e svolgendo quali attività tipiche del lavoro possono essere posti in essere comportamenti integranti la violazione dei reati tipici del Decreto.

Tale attività è stata svolta secondo il seguente percorso:

- condivisione del Progetto all'interno dell'Azienda;
- visita delle sedi principali e delle sedi produttive;
- analisi storico-documentale
- incontri e colloqui con personale (sempre documentati attraverso verbali datati e firmati) e collaboratori dell'Azienda.

2. Sulla base dell'attività sopra descritta è stato possibile classificare le varie attività in relazione al rischio di commissione dei reati presupposto attraverso la c.d. *gap analysis*:

IRRILEVANTE	Rischio assente
BASSO	Rischio residuo accettabile con un basso/irrilevante impatto ai fini del D.Lgs.231/01
MEDIO	Rischio residuo medio con necessità di adeguamento e risoluzione del gap ai fini del D.Lgs.231/01
ALTO	Rischio residuo alto con primaria necessità di adeguamento/risoluzione del gap ex D.Lgs.231/01

3. Valutazione della conformità dei sistemi di controllo esistenti in termini di accettabilità del rischio, provvedendo ad integrarli, adeguarli, o costruirli *ex novo*, ove l'Azienda ne risultava sprovvista, sulla base dei seguenti principi:

- (a) segregazione delle attività: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- (b) esistenza di procedure/norme/circolari: devono esistere disposizioni aziendali e procedure formalizzate idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

- (c) poteri autorizzativi e di firma: i poteri autorizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società;
- (d) tracciabilità: ogni operazione relativa ad una attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile *ex post*, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

Per quanto concerne i reati dolosi si definisce accettabile il rischio quando il sistema di prevenzione dei reati è tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Viceversa, per i reati colposi, quindi in materia ambientale e antinfortunistica, il rischio deve essere eliminato o ridotto al minimo e l'accettabilità è rappresentata dalla realizzazione di una condotta violativa del modello organizzativo di prevenzione, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal d.lgs. 231/01.

4. Definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in tutte le sue parti.

2.4 Parte generale e parti speciali

Il MOG della Zanutta SpA si articola nella presente “Parte generale” e in una serie di “Parti speciali” create in ragione dei reati presupposto previsti dal Decreto che rappresentano un reale pericolo in base a quanto emerso dall'analisi del rischio.

Sulla base di quanto portato alla luce dall'analisi dei rischi presenti in Azienda, non è stata dedicata alcuna Parte Speciale al reato di cui all'art. 25 *quater* 1 “Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili”, in quanto il rischio di commissione di tale reato è stato ritenuto irrilevante.

Inoltre, per facilità espositiva e medesimo bene giuridico protetto nella parte speciale “A” vengono trattati unitariamente i reati previsti dagli articoli 24, 25 e 25 *decies*; mentre la parte speciale “E” tratta congiuntamente i reati di cui agli articoli 25 *quinquies* e 25 *duodecies* del d.lgs. 231/01.

Parti speciali

A	Reati contro la Pubblica Amministrazione e l'amministrazione della Giustizia
B	Reati informatici e trattamento illecito di dati
C	Reati societari
D	Reati di falso

E	Reati contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare
F	Abusi di mercato
G	Reati di riciclaggio
H	Reati di terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico
I	Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
L	Delitti in violazione del diritto d'autore
M	Delitti di criminalità organizzata
N	Reati ambientali
O	Reati transnazionali

2.5 Modello e Codice etico

Il Codice etico è un documento indispensabile ai fini di una gestione legalmente ed eticamente orientata da parte delle aziende che si muovono sul mercato e che vogliono conformarsi ai dettami del d.lgs. 231/01. Spinta da tali motivazioni la Zanutta SpA ha provveduto all'adozione di un Codice etico che funge da pietra angolare per l'attività svolta all'interno dell'Azienda e da fondamento per l'agire dei soggetti ai quali il Codice è indirizzato, in tutti i casi e per tutte le situazioni in cui il Modello non detta specifici comportamenti.

Per converso, il presente Modello, nelle sue parti speciali, traduce gli obiettivi di carattere generale descritti nel Codice etico in prescrizioni specifiche, in particolar modo e con particolare attenzione per quanto concerne l'ossequanza delle norme interne poste a tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e a tutela dell'ambiente.

I due documenti si completano formando un tutt'uno, per questo motivo il "Sistema disciplinare" di seguito descritto si applica anche in caso di violazione del Codice etico. Inoltre, la Zanutta SpA ha adottato il proprio Regolamento aziendale, il quale prevede una serie di sanzioni che si applicano in via diretta e preferenziale rispetto alle sanzioni previste da Codice etico e Modello organizzativo.

Parte III - Organismo di vigilanza

Secondo quanto prevede l'articolo 6 del d.lgs. 231/01 l'Azienda può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati presupposto, solo se ha affidato *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento”* ad un organismo dell'ente (Organismo di Vigilanza o OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

3.1 Struttura e requisiti

In attuazione delle previsioni del Decreto e in considerazione delle molteplici attività svolte e delle dimensioni della Società, le funzioni di Organismo di Vigilanza vengono affidate ad un organo collegiale. I soggetti che compongono l'OdV e la durata in carica dello stesso sono individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV si autoregolamenta dotandosi di un proprio statuto approvato dal Consiglio di Amministrazione e di un proprio regolamento.

Secondo le Linee Guida di Confindustria i requisiti indispensabili in capo all'ODV sono:

(a) autonomia: l'OdV deve essere dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, deve poter accedere alle informazioni aziendali rilevanti, deve essere dotato di proprie risorse economiche e deve poter avvalersi del supporto da parte di esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

(b) indipendenza: nello svolgere la propria attività l'OdV deve essere privo da ogni forma di condizionamento e/o interferenza da parte di qualsiasi membro dell'ente.

Per garantire tali caratteristiche:

- l'Organismo di Vigilanza riporta esclusivamente al vertice aziendale nel suo complesso, ovvero al Consiglio di Amministrazione;
- all'OdV non vengono affidati compiti di tipo operativo;
- l'OdV viene inserito come organo di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile;

(c) continuità d'azione: tale requisito si pone come necessario al fine di garantire l'idoneità e l'efficacia del Modello e comporta la previsione che l'OdV si dedichi esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello stesso.

Viceversa, per quanto concerne i membri dell'Organismo di Vigilanza, ne viene richiesta una adeguata professionalità e onorabilità. A tal proposito vengono ritenuti ineleggibili i soggetti che hanno riportato una condanna (anche in primo grado) per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici, o l'interdizione dalla direzione delle persone giuridiche.

3.2 Compiti, funzioni e poteri

Le attività che l'Organismo è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

- (1) vigilanza sull'effettività del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;
- (2) disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- (3) analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- (4) cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni o adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:
 - (a) presentazione di proposte di adeguamento del modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte saranno rivolte all'Ufficio del personale, o ai Responsabili di filiale, piuttosto che ai Responsabili di settore merceologico, oppure alla direzione generale, ecc., o, in taluni casi di particolare rilevanza, direttamente al Consiglio di Amministrazione;
 - (b) verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L'OdV gode di adeguati poteri ispettivi che gli consentono di raccogliere le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, fermo restando l'obbligo alla riservatezza relativamente alle informazioni acquisite. L'Organismo, altresì, conduce le indagini interne volte all'accertamento delle presunte violazioni delle procedure e dei comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice etico.

Inoltre, l'Organismo di vigilanza funge da organo consultivo, dando il proprio parere in merito all'irrogazione delle sanzioni qualora si verificano le violazioni di cui sopra.

3.3 Flussi informativi

Oltre ai poteri ispettivi sopra descritti, l'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente aggiornato relativamente al rispetto del Modello e delle procedure in esso previste; ciò può avvenire solo con adeguati flussi informativi verso l'Organismo stesso. L'obbligo di informare l'OdV vige in capo a tutte le funzioni aziendali a rischio reato e si sostanzia nel fornire:

- (a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello (flussi periodici);
- (b) le anomalie o atipicità riscontrate (flussi *ad hoc*).

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti difforni a quanto previsto dal Modello rientrano nel dovere di diligenza e nell'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti dell'Azienda e non possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Coloro che segnalano in buona fede le suindicate circostanze sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione.

Come indicato nel Codice etico di Zanutta SpA, le segnalazioni in merito a comportamenti non conformi a quanto indicato nel presente Modello e nelle sue Parti

speciali, devono, preferibilmente, pervenire all'Organismo attraverso l'indirizzo di posta elettronica odv@zanuttaspa.it

All'Organismo di Vigilanza non spettano e non sono affidati compiti e poteri di gestione ma esclusivamente il controllo sull'efficace attuazione del Modello. All'attività di raccolta informazioni e verifica fa seguito l'attività informativa (periodica o *ad hoc*) dell'OdV nei confronti del *management* aziendale della Zanutta SpA.

I Destinatari dell'informativa periodica sono gli organi societari nella loro forma collegiale, mentre oggetto dell'informativa sono il funzionamento complessivo e l'aggiornamento del Modello, nonché i fatti rilevanti emersi dall'attività ispettiva e di controllo dell'OdV.

La frequenza minima dell'attività di reporting è semestrale. Viceversa, in presenza di criticità rilevanti il flusso informativo *ad hoc* deve risultare tempestivo e diversificato a seconda del soggetto autore della violazione.

Parte IV - Sistema disciplinare

Le disposizioni di seguito illustrate si applicano ai soggetti definiti Destinatari.

4.1 Principi generali

Uno dei punti fondamentali prescritti dall'art. 6 del d.lgs. 231/01 è l'elaborazione e l'adozione di un sistema disciplinare volto a dare effettività alle regole di condotta e alle procedure interne imposte dal Modello organizzativo ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto stesso.

Le regole di condotta previste e imposte dalle parti speciali del presente Modello si applicano ai soggetti destinatari e sono fonte di sanzioni per la sola violazione, indipendentemente dal verificarsi o meno dell'illecito; inoltre, l'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del soggetto autore della violazione.

In caso di violazione del presente Modello, gli Amministratori Delegati e/o il Direttore Generale e/o, qualora previsto, l'Ufficio del Personale assumeranno le adeguate iniziative ai sensi delle sanzioni (di seguito descritte) applicabili, sempre nel rispetto dei CCNL vigenti in azienda e di quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

4.2 Sanzioni per i dipendenti

I comportamenti tenuti e le attività svolte dai dipendenti in violazione dei comportamenti prescritti dalle parti speciali del presente Modello, sono ritenuti e sanzionati alla stregua di illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili ai dipendenti rientrano tra quelle previste dal Codice disciplinare aziendale nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) e dai CCNL Commercio e Laterizi e manufatti in calcestruzzo.

La mancata conoscenza o la inosservanza delle disposizioni e delle procedure che costituiscono il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 della Zanutta SpA è sanzionato come segue:

- a) rimprovero verbale o ammonizione scritta, qualora la violazione si qualifichi come lieve irregolarità;
- b) multa non superiore nell'importo a tre ore di retribuzione, nel caso in cui vi sia recidiva nella lieve irregolarità o quando l'irregolarità non abbia comportato pericoli o pregiudizi alle normali attività della Zanutta SpA;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni, quando la violazione abbia determinato un danno non grave alla Società, o quando abbia provocato una situazione di pericolo per l'integrità patrimoniale dell'Azienda o abbia provocato ispezioni, censure o sanzioni non gravi da parte delle Pubbliche autorità;
- d) licenziamento senza preavviso quando la violazione sia tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Zanutta SpA, non consentendo la prosecuzione, nemmeno in via provvisoria, del rapporto come (esemplificativamente) nelle ipotesi in cui la

violazione abbia causato un grave danno patrimoniale all'Azienda o abbia gravemente offeso una persona nei suoi diritti patrimoniali o personali, o quando sia stata comminata in precedenza per almeno due volte la sanzione della sospensione per violazione identica o simile.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra descritte, viene applicato in base a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza, imperizia, avendo riguardo anche della prevedibilità dell'evento;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- mansioni svolte dal lavoratore;
- circostanze particolari che hanno portato alla violazione.

Sono sanzionabili ai sensi del presente Regolamento le azioni, i comportamenti o le omissioni poste o non poste in essere in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Zanutta SpA. È inoltre sanzionabile la non ottemperanza ad eventuali prescrizioni o indicazioni provenienti da: Amministratori delegati, Direttore generale, Responsabili di filiale o Membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Sanzioni per gli Amministratori e i Sindaci

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali descritte dal presente Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Organo Sociale, il quale assumerà gli opportuni provvedimenti secondo quanto previsto dalla legge.

4.4 Sanzioni per i collaboratori esterni

I comportamenti posti in essere da collaboratori esterni che possono comportare l'applicazione di una delle sanzioni previste dal Decreto o ledere all'immagine dell'Azienda (es. vedendola imputata in un procedimento di natura penale), possono determinare, secondo quanto previsto da apposite clausole contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Inoltre la Società si riserva la possibilità di richiedere un risarcimento, qualora dal comportamento dei Collaboratori derivi un danno concreto alla Zanutta SpA (ad es. in caso di applicazione da parte del giudice delle sanzioni previste dal Decreto).

4.5 Sanzioni per i componenti dell'OdV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'OdV, gli altri membri, o uno qualsiasi tra gli amministratori e i sindaci, informano immediatamente gli Organi Sociali.

Tali organi, previa contestazione della violazione, e concessi gli adeguati strumenti difensivi, prenderanno gli opportuni provvedimenti, finanche la revoca dell'incarico.