



REWE GROUP BUYING ITALY S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

PARTE GENERALE

RIFERIMENTI NORMATIVI: D. LGS. N. 231/01

Rev. 02 – Aggiornato in data 23 Aprile 2024

INDICE

1 – LA RESPONSABILITA’ AMMINISTRATIVA EX D.LGS.231/01	2
1.1 IL QUADRO NORMATIVO	2
1.2 IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI.....	3
1.3 IL PROFILO SOGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E LE IPOTESI DI ESONERO.....	3
1.4 - IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PARTE ESSENZIALE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE	4
1.5 - LA DEFINIZIONE DI “RISCHIO ACCETTABILE”	6
1.6 - LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	7
1.7 - L’APPROCCIO DELLA SOCIETÀ.....	8
1.8 – I VALORI ETICI DELLA SOCIETÀ : CODICE ETICO	9
1.9 – IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETA’	9
2 – LE MODALITA’ DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	10
2.1 – I PRINCIPI PER DEFINIRE IL PROCEDIMENTO DI REDAZIONE DEL MODELLO	10
2.2 - LE FASI ESSENZIALI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	11
2.3 - I PRINCIPI DI CONTROLLO ALLA BASE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO.....	14
2.4 - LE PRINCIPALI FASI DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO	15
3 – PROFILO AZIENDALE	16
3.1 - L’ATTIVITA’ ESERCITATA	16
3.2 - L’APPARTENENZA A UN GRUPPO E L’ORGANIZZAZIONE INTERNA DI RGBI.....	16
4 - ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.1 - IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA.....	20
4.2 – REQUISITI	20
4.3 - FUNZIONI E POTERI.....	20
4.4 - FLUSSO INFORMATIVO DIRETTO ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.5 – SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI AL MODELLO (WHISTLEBLOWING).....	23
4.6 - VERIFICHE PERIODICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	24
4.7 – RUOLO DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	25
5 - SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO.....	26
5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE.....	27
5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI	29
5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	29
5.4 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI E SOGGETTI “PARASUBORDINATI”	30
5.5 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.....	30

1 – LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA EX D.LGS.231/01

1.1 IL QUADRO NORMATIVO

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, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito¹.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie diverse dall’eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 del codice penale prevedevano (e prevedono tuttora) un’obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d’insolubilità dell’autore materiale del fatto. L’innovazione normativa, perciò, è di non poco conto in quanto né l’ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell’interesse dell’ente.

Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell’ente, al controllo della regolarità e della legalità dell’operato sociale.

La responsabilità delineata dalla norma, nonostante sia definita *«amministrativa»*, presenta diverse peculiarità tipiche della responsabilità penale; il sistema processuale adottato, infatti è quello previsto per le condotte penalmente rilevanti.

Nella relazione di accompagnamento del decreto è riportato: *«Tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma dell’illecito amministrativo ormai classicamente desunto dalla legge 689/1981, con la conseguenza di dare luogo ad un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di temperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia»*. La responsabilità amministrativa è autonoma, ma è la conseguenza della condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

¹ *La previsione di una responsabilità amministrativa degli enti nell’ambito di un procedimento penale per determinate fattispecie di reato era contenuta nell’art. 2 della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Tale tipo di responsabilità è stato successivamente introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L’art. 11, in particolare, delegava il Governo a disciplinare l’articolazione di questo tipo di responsabilità. In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D. Lgs. n. 231/2001.*

Questo *tertium genus* di responsabilità è stato dalla giurisprudenza più recente qualificato come di tipo “*organizzativo*”, caratterizzato dall’elemento psicologico della colpa dell’Ente che al proprio interno non si è adeguatamente organizzato per prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001.

1.2 IL PROFILO OGGETTIVO: I REATI RILEVANTI

I reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa sono per lo più elencati nella sezione III del capo I del D.Lgs. 231/01, peraltro a più riprese modificata con l’inserimento di nuove ipotesi delittuose inizialmente non previste, al quale si aggiungono specifiche fattispecie contenute in provvedimenti esterni allo stesso.

In relazione alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha operato inizialmente una scelta minimalista rispetto alle indicazioni contenute nella legge delega (L. n. 300/2000). Infatti, delle quattro categorie di reati indicate nella legge n. 300/2000, il Governo ha preso in considerazione soltanto quelle relative ai reati contro la Pubblica amministrazione, indicate dagli articoli 24 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico e 25 - Concussione e Corruzione, evidenziando, nella relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 231/2001, la prevedibile estensione della disciplina in questione anche ad altre categorie di reati. Tale relazione è stata profetica, giacché successivi interventi normativi hanno esteso il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del decreto n. 231/2001.

In allegato A sono riportati i reati presupposto e le sanzioni previste dal D.Lgs.231/2001 in caso di loro commissione

1.3 IL PROFILO SOGGETTIVO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA E LE IPOTESI DI ESONERO

Sotto il profilo dei soggetti destinatari, la legge indica “*gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica*” (art. 1, co. 2).

Il quadro descrittivo è completato dall’indicazione, a carattere negativo, dei soggetti a cui non si applica la legge, vale a dire “*lo Stato, gli enti pubblici territoriali nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale*” (art. 1, co. 3).

È opportuno ricordare che questa nuova responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio di esso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’ente.

Un secondo aspetto di particolare importanza per definire correttamente le ipotesi in cui si applica la disciplina in esame, attiene all'individuazione dei soggetti che, commettendo un reato, possono far sorgere una responsabilità in capo all'ente di appartenenza.

A tale proposito l'articolo 5 del decreto individua due diverse categorie di dipendenti e collaboratori dell'impresa.

Tale distinzione, peraltro, non è meramente formale, ma assume un particolare rilievo al fine di capire come può la società prevenire ed evitare l'applicazione delle sanzioni a suo carico.

Le due categorie di soggetti che possono determinare, a causa dei reati da loro commessi, l'insorgenza di una responsabilità a carico della società sono:

- persone 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti soggetti in "*posizione apicale*");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti menzionati alla lettera precedente (di fatto i dipendenti e collaboratori di livello inferiore).

L'art. 6 del provvedimento in esame contempla tuttavia una forma di "*esonero*" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; di aver nominato un organismo con autonomi poteri di iniziativa e controllo con compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello .

Il sistema prevede l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sull'efficacia reale del Modello . La norma stabilisce, infine, che le associazioni di categoria possono disegnare i codici di comportamento, sulla base dei quali andranno elaborati i singoli modelli organizzativi, da comunicare al Ministero della Giustizia, che ha trenta giorni di tempo per formulare le proprie osservazioni.

1.4 - IL MODELLO ORGANIZZATIVO COME PARTE ESSENZIALE DEL SISTEMA DI PREVENZIONE

In considerazione della finalità della norma, che è quella di stimolare i soggetti economici a prevenire la commissione di reati, il legislatore ha previsto, agli articoli 6 e 7 del decreto, che le società possano preventivamente adottare delle linee di condotta tali da ridurre o escludere la responsabilità (e di conseguenza le sanzioni) previste dal decreto legislativo 231/01.

In particolare, i due articoli citati, prevedono distintamente le procedure da osservare per preservarsi da conseguenze nei due diversi casi riferiti ai reati commessi da soggetti in posizione apicale o da dipendenti e collaboratori.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, l'articolo 6 prevede che la società non sia considerata responsabile 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

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 cui alla lettera b).

L'articolo 7, invece, soffermandosi sull'ipotesi dei reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui vigilanza, stabilisce che la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, fermo restando che l'inosservanza di tali obblighi è esclusa a priori se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come appare evidente, dunque, i due perni attorno ai quali ruota il sistema di esclusione della responsabilità sono l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di reati e la vigilanza su tali modelli da parte di un apposito organo dell'impresa.

Per quanto attiene alla realizzazione del Modello Organizzativo, l'art. 6, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*)².

La norma segnala infatti espressamente le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a) l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- b) la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare

² *"In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:*

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire."

efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: *i)* la probabilità di accadimento dell'evento e *ii)* l'impatto dell'evento stesso.

Il sistema brevemente delineato non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività *una tantum*, bensì deve tradursi in un processo continuo (o comunque svolto con una periodicità adeguata), da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente.

Tale complesso normativo, infatti, delinea esso stesso un "*sistema*" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "*Modello Organizzativo*" previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "*accettabile*", agli effetti esonerativi dello stesso D.Lgs. n. 231/2001, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.

1.5 - LA DEFINIZIONE DI "RISCHIO ACCETTABILE"

Un concetto assolutamente nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile.

Nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un'operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "*costano*" più della risorsa da proteggere (ad esempio: le comuni automobili sono dotate di antifurto e non anche di un vigilante armato).

Nel caso del D.Lgs. n. 231/2001 la logica economica dei costi non può però essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva. È pertanto importante che ai fini dell'applicazione delle norme del decreto sia definita una soglia effettiva che consenta di porre un limite alla quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare la commissione dei reati considerati. Ciò anche in linea con l'approccio definito dalla norma ISO 31000:2018 a cui la Società si è ispirata per la gestione del rischio ai fini della miglior stesura del proprio Modello Organizzativo.

In assenza di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili è infatti virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, sintetizzato dal brocardo latino *ad impossibilia nemo tenetur*, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile anche se, spesso, appare difficile individuarne in concreto il limite.

Riguardo al sistema di controllo preventivo da costruire in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità, nei casi

di reati dolosi, coerentemente con quanto previsto dalle Linee Guida elaborate da Confindustria (ed approvate dal Ministero della Giustizia), è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della “*elusione fraudolenta*” del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente (art. 6, co. 1, lett. c), “*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*”.

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell’evento-morte/lesioni personali) che viola il Modello Organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell’apposito organismo.

Ciò in quanto l’elusione fraudolenta dei modelli organizzativi appare incompatibile con l’elemento soggettivo dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, di cui agli artt. 589 e 590 del codice penale.

1.6 - LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Allo scopo di offrire un aiuto concreto alle imprese ed associazioni nella elaborazione dei modelli e nella individuazione di un organo di controllo, Confindustria ha elaborato delle Linee Guida, che contengono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 231/2001.

Le Linee Guida mirano pertanto a provvedere concrete indicazioni su come realizzare tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Le Linee Guida svolgono quindi un importante ruolo ispiratore nella costruzione del Modello e dell’organismo di controllo con i relativi compiti da parte del singolo ente, il quale però, per meglio perseguire il fine di prevenire i reati, potrà anche discostarsene, qualora specifiche esigenze aziendali lo richiedano, senza che per questo si possano dare per non adempiuti i requisiti necessari per la redazione di un valido Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La prima versione del documento è stata elaborata nel 2002 dal Gruppo di lavoro sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche costituito nell’ambito del Nucleo Fisco, Finanza e Diritto d’Impresa di Confindustria. Hanno partecipato ai lavori del Gruppo rappresentanti delle associazioni territoriali e di categoria del sistema confindustriale, rappresentanti delle imprese associate, nonché accademici e professionisti esperti della materia.

Le Linee Guida sono state inviate al Ministero della Giustizia, che nella comunicazione inviata a Confindustria (dicembre 2003) le ha ritenute “complessivamente adeguate al raggiungimento dello

scopo fissato dall'art. 6, co. 3, del d.lgs. n. 231/2001", individuando solo profili minori, sui quali ha richiesto ulteriori precisazioni e integrazioni.

Le Linee Guida sono state, quindi, aggiornate per recepire le osservazioni del Ministero – che le ha definitivamente approvate a giugno 2004 - ma anche per introdurre gli aggiustamenti suggeriti dall'esperienza applicativa realizzata dalle associazioni e dalle imprese in questi primi anni, nonché per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali, delineati dalla riforma del diritto societario.

Successivamente, il Gruppo di Lavoro istituito presso Confindustria ha provveduto a periodici aggiornamenti delle Linee Guida, l'ultimo dei quali nel Giugno del 2021, in considerazione dell'evoluzione della disciplina normativa di riferimento.

L'elaborazione del Modello Organizzativo della Società è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida, operando la necessaria "*personalizzazione*" finalizzata a calare le regole generali nello specifico contesto operativo aziendale.

1.7 - L'APPROCCIO DELLA SOCIETÀ

REWE GROUP BUYING ITALY S.R.L. ("RGBI"), nell'ottica di adottare ed efficacemente attuare un Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001, ha intrapreso un percorso finalizzato a:

- identificare i profili di rischio attraverso la mappatura delle attività/processi esistenti nell'ambito dell'attività svolta, la successiva analisi e monitoraggio delle peculiarità funzionali ed organizzative e l'individuazione delle aree che rappresentano le principali potenziali fonti di criticità in relazione ai reati elencati al precedente punto 1.1;
- valutare la compatibilità dei meccanismi organizzativi e di controllo esistenti rispetto alle esigenze espresse dal Decreto;
- identificare le eventuali carenze e definire un Piano di Miglioramento per il superamento delle stesse;
- implementare un Modello Organizzativo conforme con il disposto della normativa;
- progettare il proprio Modello Organizzativo.

Prescindendo dall'aspetto strettamente giuridico-sanzionatorio, di cui si è detto precedentemente, l'adozione di un sistema di regole volte a ribadire la *compliance* dell'ente non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico può rappresentare un'opportunità.

L'adozione di un Modello Organizzativo che renda le procedure interne più trasparenti ed aumenti l'*accountability*, oltre a garantire l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, **costituisce infatti un'occasione di crescita e sviluppo** per i soggetti interessati, migliorando, da un lato, il loro rapporto con la società e, quindi, la loro immagine pubblica e, dall'altro, riducendo i costi di transazione derivanti da eventuali azioni legali e da processi di contrattazione.

Pur appartenendo al Gruppo REWE che, come meglio specificato in seguito, è dotato di una organizzazione fortemente accentrata in capo alla controllante, la Società ha redatto il proprio

Modello in piena autonomia e in conformità a quanto richiesto dalla legislazione italiana, coerentemente peraltro con i principi espressi dal Gruppo nel proprio Codice di Condotta.

1.8 – I VALORI ETICI DELLA SOCIETÀ : CODICE ETICO

Il Modello Organizzativo adottato dalla società è l'espressione dei principi etici ai quali essa intende ispirare la propria operatività.

Tali principi sono contenuti nel **Codice di Condotta del gruppo REWE**, che fa parte integrante del presente Modello applicato a tutte le società del gruppo e, quanto a salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nel documento Politica per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

È profondo convincimento della società che l'impegno a rispettare valori etici debba essere percepito come mezzo per conseguire migliori prestazioni, migliorare la propria struttura organizzativa e dare un'immagine positiva di sé.

La "*moralizzazione*" dell'ente ed il perseguimento dell' "*integrità*" dell'ente stesso rappresenta quindi un sicuro momento di valorizzazione delle attività imprenditoriali.

1.9 – IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELLA SOCIETÀ

Il presente Modello si compone delle seguenti parti:

- **Parte Generale**

È la presente parte del Modello, nella quale è illustrato il contesto generale, normativo e aziendale, di sviluppo del Modello, le caratteristiche e compiti dell'Organismo di vigilanza, il sistema delle segnalazioni e il Sistema sanzionatorio.

- **Parte Speciale 1**

È dedicata alla prevenzione dei reati dolosi cosiddetti "*Reati amministrativi*".

- **Parte Speciale 2**

È dedicata alla prevenzione dei reati colposi in materia di Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro di cui all'articolo 25 septies DLgs n. 231/01.

- **Parte Speciale 3**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei "*delitti contro la Pubblica Amministrazione*".

- **Parte Speciale 4**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei "*delitti contro l'industria e il commercio*".

- **Parte Speciale 5**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei "*delitti tributari*".

- **Parte Speciale 6**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei *“delitti contro la personalità individuale e i reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”*.

- **Parte Speciale 7**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei *“delitti ambientali”*.

- **Parte Speciale 8**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei *“reati societari”*.

- **Parte Speciale 9**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei *“delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, nonché reati transazionali”*.

- **Parte Speciale 10**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei *“delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti”*.

- **Parte Speciale 11**

È dedicata alla prevenzione dei reati rientranti nella categoria dei *“reati informatici”*.

Codice di Condotta di Gruppo

Descritto al precedente paragrafo e integrato con la Politica per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello **le procedure, i regolamenti e le direttive di Gruppo** adottati in esso richiamate, che costituiscono il trattamento dei rischi individuati, **l’organigramma e, laddove presenti, i mansionari aziendali** che definiscono ruoli e responsabilità.

2 – LE MODALITÀ DI REDAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 – I PRINCIPI PER DEFINIRE IL PROCEDIMENTO DI REDAZIONE DEL MODELLO

Nella realizzazione del Modello Organizzativo sono state seguite le indicazioni fornite dalla vigente disciplina normativa, anche alla luce della lettura che ne ha dato la più recente giurisprudenza, nonché le indicazioni procedurali elaborate da Confindustria e riportate nelle Linee Guida, già valutate e ritenute idonee dal Ministero della Giustizia.

Il Ministero ha infatti precisato che *"oltre a contenere un'illustrazione sintetica dei contenuti del decreto legislativo che ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese, le linee guida forniscono infatti agli associati indicazioni chiare e puntuali pressoché su tutti gli aspetti che il citato art. 6 elenca ai fini della predisposizione dei modelli di organizzazione aziendale, proponendo per ognuno di tali aspetti varie alternative, mettendo in guardia dai possibili pericoli o svantaggi derivanti dall'adozione di determinate strategie aziendali, individuando puntualmente le aree di rischio per ciascuna tipologia di reati"*.

Il quesito che si deve porre ciascun soggetto nel momento in cui decide di adottare un Modello Organizzativo ai fini della esclusione della responsabilità ex D.Lgs. n. 231/2001, infatti, è quello della valutazione dell'idoneità di tale Modello a raggiungere lo scopo per il quale viene adottato, cioè a prevenire la commissione dei reati e quindi, come effetto mediato, a escludere la responsabilità dell'ente sulla base dell'analoga valutazione che di tale Modello dovrà fare successivamente il giudice.

Ovviamente tale valutazione dovrà essere fatta ex ante, e cioè basando l'esame sui dati di esperienza e calando il Modello Organizzativo nella realtà di ogni singolo soggetto, con specifico riferimento alla struttura considerata ed all'attività in concreto svolta.

La fase realizzativa del Modello Organizzativo, dunque, ha ricalcato lo schema seguito nell'elaborazione delle Linee Guida per la costruzione dei modelli, basato, come si è già detto, sui più diffusi processi di *risk assessment* e *risk management*.

E' evidente, tuttavia, che la predisposizione concreta del Modello Organizzativo, per poter giungere al risultato di assicurare una sufficiente efficacia preventiva, è stata definita e concretamente posta in essere sulla base delle caratteristiche proprie del soggetto cui esso si applica.

Il rischio reato, infatti, è strettamente dipendente dal settore economico in cui si opera, dalla struttura aziendale, dalle procedure operative adottate in concreto, e dalle dimensioni dell'ente.

Di conseguenza la struttura e l'articolazione del Modello Organizzativo che verranno delineati successivamente nella parte speciale hanno tenuto conto di tutte queste specificità.

2.2 - LE FASI ESSENZIALI DI REALIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Come si è detto, i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Di conseguenza, il primo obiettivo per la costruzione di un Modello Organizzativo è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione.

Si ricorda, a tale proposito, che è evidente che gli stessi reati possono comunque essere commessi anche una volta attuato il Modello ma, in tal caso, laddove si tratti di reati dolosi, potranno essere commessi solo se dall'agente siano realmente voluti sia come condotta che come evento.

In questa ipotesi il Modello e le relative misure devono cioè essere tali che l'agente non solo dovrà *"volere"* l'evento reato (ad esempio corrompere un pubblico funzionario) ma potrà attuare il suo

proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente (ad esempio attraverso artifici e/o raggiri) le indicazioni dell'ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Tale logica è coerente con i consolidati riferimenti internazionali in tema di controllo interno e di corporate governance ed è alla base dei migliori sistemi di autovalutazione dei rischi (Control Self Assessment).

Il riferimento internazionale comunemente accettato come Modello di riferimento in tema di governance e controllo interno è il "CoSO Report", prodotto in USA nel 1992 dalla Coopers & Lybrand (ora PricewaterhouseCoopers) su incarico del Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (con l'Institute of Internal Auditors e l'AICPA fra le Sponsoring Organizations) che lo ha adottato e proposto quale Modello di riferimento per il sistema di controllo delle imprese. Ad esso si sono ispirate le regolamentazioni nazionali di tutti i principali paesi (Regno Unito, Canada, ecc.). La Società, nella definizione e attuazione del suo Modello di prevenzione del rischio reato, ha di fatto tenuto conto dei principi espressi nella più recente versione del "Compliance Risk Management: Applying the CoSO ERM Framework" emessa a novembre 2020.

Il CoSO Report rappresenta anche in Italia la best practice formalmente riconosciuta per le società quotate in Borsa (cfr. la menzione contenuta nello stesso Codice di Autodisciplina adottato dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate presso la Borsa Italiana nel 1999 ed aggiornato da ultimo nel 2006), oltre a costituire un evidente riferimento concettuale della Guida Operativa Collegio Sindacale del 2000 e successivi aggiornamenti.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

Nonostante la necessaria personalizzazione delle procedure realizzative e delle caratteristiche del Modello è comunque possibile individuare le caratteristiche fondamentali della corretta metodologia per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio.

A tale proposito è sin da ora opportuno ricordare che, con riferimento alla avvenuta estensione del D. Lgs. n. 231 ai reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la vigente disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro in azienda e pertanto, in questo ambito, il Modello Organizzativo non potrà prescindere da tale preconditione.

Più generalmente, il Modello che è stato predisposto costituisce il risultato dell'applicazione metodologica documentata delle indicazioni che verranno ora delineate, in funzione del contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni) ed esterno (settore economico, area geografica, quadro normativo di riferimento), nonché dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio.

Le concrete modalità realizzative verranno successivamente e dettagliatamente individuate nelle rispettive parti speciali del presente Modello .

In questa sede ci limitiamo a riassumere brevemente i principali passaggi seguiti che sono stati:

- a. identificazione dei potenziali comportamenti costituenti reato per ciascuna fattispecie di reato rilevante ai fini del D.Lgs n. 231/01 e delle fattispecie di corruzione;
- b. ponderazione del rischio teorico di commissione del reato;
- c. individuazione del trattamento finalizzato al contenimento del rischio;
- d. ponderazione del rischio residuo;
- e. individuazione di eventuali ulteriori presidi in caso di rischio residuo significativo.

In generale, il processo di Risk Assessment è stato svolto considerando le indicazioni della norma ISO 31000:2018 e la ponderazione del rischio è stata eseguita secondo la prudenziale valutazione del management.

a) Inventariazione degli ambiti aziendali di attività

Lo svolgimento di tale fase comporta, in particolare, una revisione esaustiva della realtà aziendale, con l'obiettivo di individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato.

Nell'ambito di questo procedimento di revisione dei processi/funzioni a rischio, è opportuno identificare i soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio .

Sotto questo profilo, per i reati colposi di omicidio e lesioni personali commessi con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa.

Infine, occorre sottolineare che ogni azienda/settore presenta i propri specifici ambiti di rischiosità che possono essere individuati soltanto tramite una puntuale analisi interna. Una posizione di evidente rilievo ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 rivestono, tuttavia, i processi dell'area finanziaria. La norma, probabilmente proprio per questo motivo, li evidenzia con una trattazione separata (art. 6, co. 2, lett. c), ancorché un'accurata analisi di valutazione degli ambiti aziendali "a rischio" dovrebbe comunque far emergere quello finanziario come uno di sicura rilevanza.

b) Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente).

L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

c) Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi.

Le attività precedentemente descritte ai punti a) e b) si completano con una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e con il suo adeguamento laddove ciò si riveli necessario.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile”, secondo la definizione precedentemente esposta.

Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce “specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire”.

Le componenti di un sistema di controllo interno (preventivo), per le quali esistono consolidati riferimenti metodologici, sono molteplici e devono integrarsi in un sistema organico, nel quale non tutte necessariamente devono coesistere e dove la possibile debolezza di una componente può essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre componenti in chiave compensativa.

Quanto appena detto vale soprattutto in considerazione della dimensione aziendale, poiché è evidente che in relazione alle piccole e medie imprese è irrealistico imporre l’utilizzo di tutto il complesso bagaglio di strumenti di controllo a disposizione delle grandi organizzazioni.

Di conseguenza, in tali realtà di minori dimensioni potranno ragionevolmente essere utilizzate soltanto alcune componenti di controllo, mentre altre potranno venire escluse (magari perché implicite nel Modello aziendale) o essere presenti in termini estremamente semplificati.

Tuttavia, è opportuno ribadire che, per tutti gli enti, siano essi grandi, medi o piccoli, il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso

- nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non con intenzionalità;
- nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l’intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell’apposito organismo.

2.3 - I PRINCIPI DI CONTROLLO ALLA BASE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Le procedure sopra descritte per la realizzazione del Modello Organizzativo sono finalizzate alla realizzazione di un sistema di controlli preventivi idonei.

Tali meccanismi di controllo, tuttavia devono necessariamente integrarsi organicamente in un’architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo.

I principi alla base del Modello Organizzativo e gestionale adottato dalla società sono i seguenti:

- *“Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”.*

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l’operazione stessa.

- *“Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”.*

Il sistema deve garantire l’applicazione del principio di **separazione di funzioni**, per cui l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l’operazione.

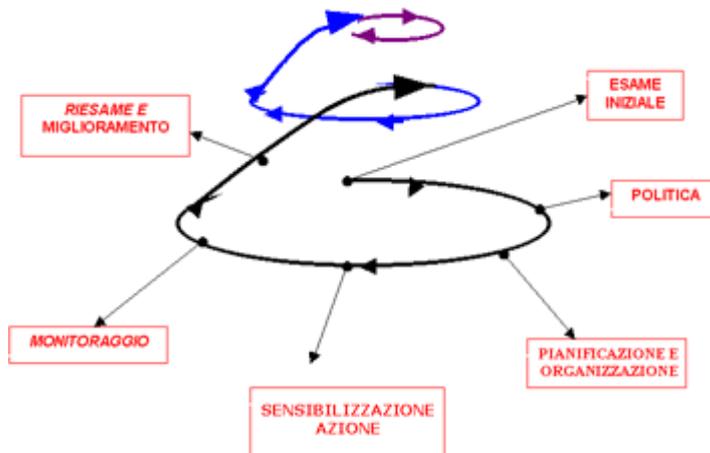
Inoltre, occorre che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all’interno dell’organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

- *“Documentazione dei controlli”.*

Il sistema di controllo dovrebbe documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l’effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

In particolare, ai fini della salute e sicurezza sul lavoro, i principi di controllo (ovvero di gestione regolata) possono riassumersi nello schema generale sotto riportato.



2.4 - LE PRINCIPALI FASI DI IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO

Dopo la sua redazione, il Modello è sottoposto all’approvazione dell’Organo Amministrativo della Società il quale, contestualmente, provvede all’individuazione e nomina dell’Organismo di Vigilanza, come meglio specificato di seguito, con assegnazione del compenso e del budget.

La Società, ritenendo imprescindibile la piena diffusione e divulgazione del Modello a tutte le parti interessate, siano esse interne o esterne, si fa carico di provvedere affinché i contenuti dello stesso e, in particolare, del Codice Etico, siano oggetto di specifica attività di informazione e formazione, utilizzando tutti gli strumenti e le modalità disponibili. Infine, il monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e per la comprensione del Modello rientra tra i compiti attribuiti all’Organismo di Vigilanza, come meglio esposto di seguito.

3 – PROFILO AZIENDALE

Conformemente alle prescrizioni delle Linee Guida di Confindustria e sulla base delle indicazioni fornite dalla migliore giurisprudenza sul tema, il Modello Organizzativo adottato è stato pensato e disegnato in relazione alle specifiche caratteristiche dell'impresa, da cui discendono inevitabilmente i profili di rischio e la più coerente strutturazione dei controlli interni e dei protocolli finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti. Da questo ultimo punto di vista numerose sono le procedure e i protocolli sia di gruppo che interni che presidiano l'organizzazione della società .

3.1 - L'ATTIVITA' ESERCITATA

RGBI è azienda specializzata nel commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti alimentari oltre l'assunzione e il rilascio dei relativi mandati di vendita. Essa dunque acquista prodotti alimentari per conto delle società del Gruppo alle quali li rivende per la distribuzione al dettaglio su larga scala nei rispettivi paesi. Nella sua effettiva operatività, dato lo spiccato accentramento decisionale e strategico in capo alla capogruppo, RGBI opera quale società di servizi per la logistica e i trasporti (appaltati interamente a terze parti), per la gestione amministrativa-contabile-fiscale, per la gestione di ordini e l'acquisto in proprio di beni alle condizioni e ai prezzi già definiti dalla capogruppo con specifici accordi-quadro.

3.2. - L'APPARTENENZA A UN GRUPPO E L'ORGANIZZAZIONE INTERNA DI RGBI

Appartenenza al Gruppo

RGBI è una società appartenente al gruppo REWE, partecipata da REWE ZENTRAL GmbH al 49% (ex REWE Zentral AG, acronimo "RZAG" nell'organigramma sottostante) con sede in Colonia – Germania, e al 51% da PENNY Market S.r.l. di Cernusco sul Naviglio. Entrambe le società sono soggette a direzione e coordinamento della REWE ZENTRAL FINANZ eG di Colonia – Germania (acronimo RZF nel prospetto sottostante).

L'approccio dell'attività del gruppo è fortemente centralizzato nei confronti della capogruppo, cui compete la definizione del quadro strategico operativo e finanziario, come emerge chiaramente, tra l'altro, dalle disposizioni contenute nella Direttiva di gruppo per la gestione finanziaria KR1805, citata tra i presidi di prevenzione e allegata al presente Modello . Tenuto conto delle direttive di gruppo vigenti e degli schemi contrattuali conseguenti instaurati con fornitori, quasi esclusivamente terzi al Gruppo, e i clienti, esclusivamente società del Gruppo, la capogruppo assume quasi interamente ogni rischio di mercato che solo in maniera residuale, in ragione dei poteri limitati, ricade su RGBI. In capo a RGBI resta una parte del rischio di garanzia per danni o difetti delle forniture acquisite, ossia tipi di rischio che vengono ri-addebitati agli aventi causa, ed il rischio logistico di magazzino.

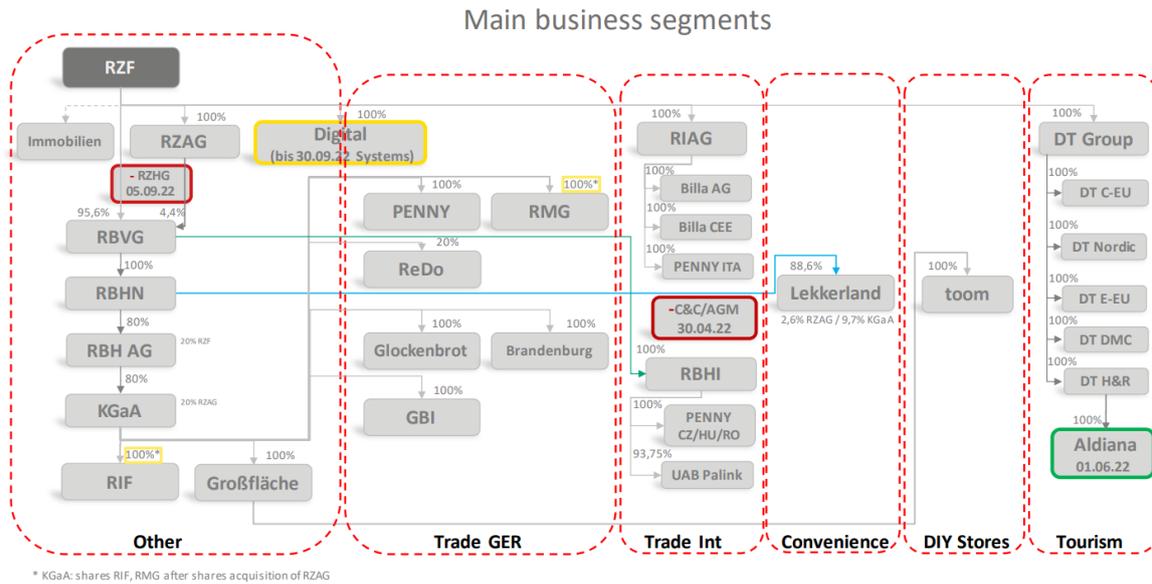


Figure 1: Simplified REWE Group's legal and ownership structure as of 31 December 2022

Sistema di amministrazione e controllo interno

RGBI S.R.L. è società con capitale sociale di Euro 10.000,00 interamente sottoscritto e detenuto al 51% da PENNY MARKET S.R.L. (a sua volta controllata indirettamente da REWE Zentral Finanz eG) e al 49% da REWE ZENTRAL GmbH ("RZGH").

Il sistema amministrativo è rappresentato da un Consiglio di Amministrazione a n. 3 componenti di cui uno Presidente del CDA.

Il Presidente del CDA, oltre alla legale rappresentanza dell'impresa, dispone di ogni potere per la gestione ordinaria della società talora a firma libera e disgiunta ovvero a firma congiunta con un altro amministratore delegato. Un amministratore delegato è anche il Datore di Lavoro ai sensi e per gli effetti del D. Lgs 81/2008.

L'altro consigliere, oltre alla legale rappresentanza dell'impresa riveste il ruolo di Amministratore Delegato che dispone di ogni potere per la gestione ordinaria della società talora a firma libera e disgiunta ovvero a firma congiunta con un altro amministratore.

Organo di controllo è il Collegio Sindacale composto da n. 1 sindaco.

La società è soggetta a revisione legale da parte di primaria società di revisione.

Carica di Procuratori speciali a tempo indeterminato è stata inoltre attribuita a n. 4 titolari.

Due di questi procuratori hanno i seguenti poteri, congiuntamente col Presidente del CDA, con un amministratore delegato o con un procuratore a ciò abilitato:

- ricevere e costituire, restituire e ritirare, depositi di somme, titoli, sia nominativi sia al portatore, e valori a cauzione, a garanzia, a custodia o in amministrazione, rilasciando e ricevendo liberazioni e quietanze;
- aprire e chiudere conti correnti bancari e postali;
- girare, negoziare, esigere assegni, cheques, vaglia postali, telegrafici e bancari, e qualunque altro titolo od effetto di commercio emesso a favore della società per qualsivoglia causale, ivi comprese le cambiali (tratte e pagherò) firmando i relativi documenti e girate e rilasciando le necessarie quietanze;
- Effettuare pagamenti anche, anche in valuta, ottenendo quietanza ed in generale compiere qualsiasi atto dispositivo di somme, valori, crediti, effetti di commercio, divise, di importo, per singola operazione nell'ambito dei poteri qui conferiti.

I rimanenti due procuratori hanno i seguenti poteri, da esercitarsi congiuntamente con l'altro procuratore fino ad un limite di 50.000 euro, oppure oltre tale soglia con un componente del CDA:

- ricevere e costituire, restituire e ritirare, depositi di somme, titoli, sia nominativi sia al portatore, e valori a cauzione, a garanzia, a custodia o in amministrazione, rilasciando e ricevendo liberazioni e quietanze;
- aprire e chiudere conti correnti bancari e postali;
- girare, negoziare, esigere assegni, cheques, vaglia postali, telegrafici e bancari, e qualunque altro titolo od effetto di commercio emesso a favore della società per qualsivoglia causale, ivi comprese le cambiali (tratte e pagherò) firmando i relativi documenti e girate e rilasciando le necessarie quietanze;
- rappresentare la società in Italia e all'estero, nei confronti di stati, ministeri, regioni, province, comuni, pubbliche autorità, amministrazioni, istituzioni ed enti italiani, stranieri, internazionali e soprannazionali, nonché' nei confronti di associazioni, consorzi, società, fondazioni e persone fisiche, nell'ambito e per l'esercizio dei poteri conferiti;
- sottoscrivere le comunicazioni alle camere di commercio, registro imprese, borse valori, consob, ministeri ed altri enti ed uffici pubblici e privati, riguardanti adempimenti posti a carico della società da leggi e regolamenti;
- compiere presso gli uffici doganali, gli uffici utif, presso la ff.ss., presso le imprese di trasporto in genere e le pp.tt. qualsiasi operazione di spedizione, svincolo e ritiro merci, valori, plichi, pacchi effetti, lettere anche raccomandate ed assicurate;
- compiere presso le pubbliche amministrazioni, enti ed uffici pubblici e ogni organo preposto tutti gli atti ed operazioni occorrenti per ottenere concessioni, licenze ed atti autorizzativi in genere; stipulare e sottoscrivere disciplinari, convenzioni, atti di sottomissione o qualsiasi altro atto preparatorio dei precedenti; provvedere a tutti gli adempimenti relativi;
- stipulare, rinnovare, rescindere, risolvere qualsiasi contratto strumentale allo svolgimento dell'attività e contratti di assicurazione, di pubblicità, e concessione di servizi in genere,

collaborazione, consulenza, comodato, deposito, prestito d'uso, lavorazione, utenze, appalto, fornitura ed esecuzione di opere e prestazioni;

- firmare, nell'ambito dei conferiti poteri, corrispondenza ed atti della società.
- pagare, anche in valuta, ottenendo quietanza ed in generale compiere qualsiasi atto dispositivo di somme, valori, crediti, effetti di commercio, divise, nell'ambito dei poteri qui conferiti, congiuntamente con un amministratore delegato o congiuntamente con un procuratore a ciò autorizzato, nei limiti della disponibilità dei conti bancari.

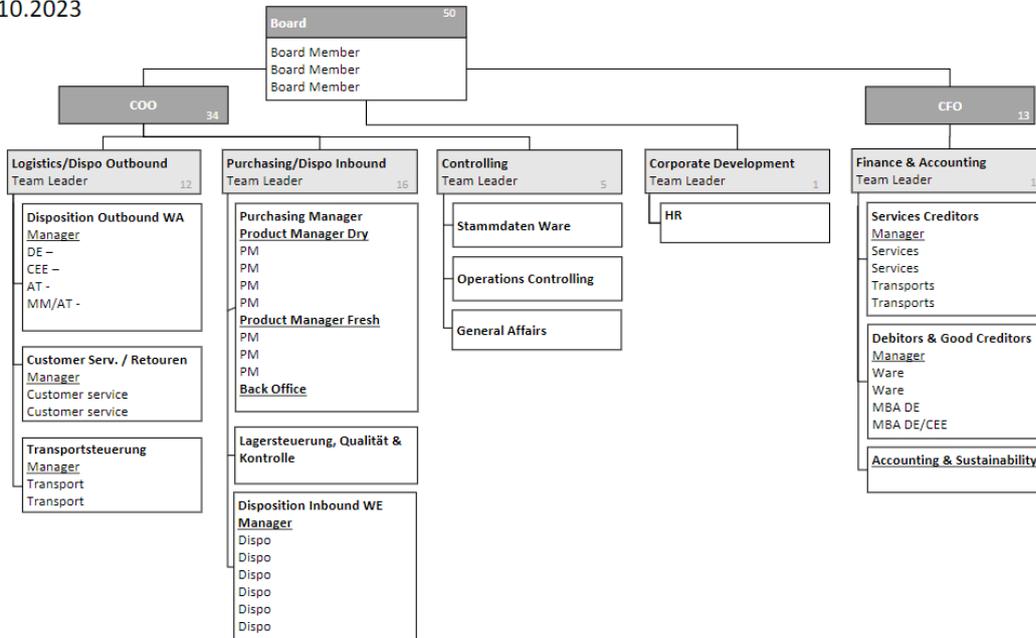
Ai procuratori speciali è espressamente escluso qualsivoglia potere, facoltà e dovere nelle materie della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente.

Le funzioni aziendali sono quelle di cui alla rappresentazione grafica espressa dall'organigramma di seguito riprodotto :



Organigramm REWE Group Buying Italy srl

26.10.2023



4 - ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 - IDENTIFICAZIONE, COMPOSIZIONE E NOMINA

Posto che l'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo e alla proposizione dell'aggiornamento del Modello e del Codice Etico, si evidenzia che la Società pone attenzione a che sia composto da soggetti qualificati ed esperti in materie rilevanti ai fini del Decreto e in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 85/93. La Società stabilisce inoltre che esso sia dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza, coinvolgendo a tal fine personale interno e/o collaboratori esterni per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello .

In considerazione della tipologia di rischi valutati e di presidi identificati, la Società intende dotarsi di un Organismo di Vigilanza monocratico esterno con competenze ed esperienze specifiche nelle materie giuridico-amministrative e con precedenti esperienze in analoghi ruoli.

L'Organismo è nominato dall'Organo Amministrativo della Società, dura in carica per un periodo di tre anni ed è rinnovabile.

4.2 – REQUISITI

I requisiti che caratterizzano l'Organismo di Vigilanza e lo rendono efficace sono:

- **autonomia ed indipendenza**, cosicché esso abbia la possibilità di svolgere il proprio compito senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati;
- **professionalità**, cosicché esso sia effettivamente dotato di quelle competenze tecnico-professionali e specialistiche adeguate alle funzioni che deve svolgere, le quali, unite all'indipendenza, consentono l'obiettività di giudizio;
- **continuità di azione**, cosicché l'Organismo di Vigilanza, avendo natura di organismo interno alla Società con funzioni consultive nei confronti del Consiglio di amministrazione , e potendo disporre della struttura e delle risorse necessarie per lo svolgimento delle funzioni e compiti assegnatigli, possa garantire l'efficacia delle sue attività nel tempo.

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza la Società stabilisce un compenso adeguatamente remunerativo delle competenze e professionalità espresse.

Al fine di attribuire all'Organismo di Vigilanza idonea capacità di reperimento delle informazioni e quindi di effettività d'azione nei confronti dell'organizzazione della Società, sono stabiliti in questo Modello , anche le modalità dei flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo.

4.3 - FUNZIONI E POTERI

L'Organismo di Vigilanza, con riguardo a quanto previsto dal Decreto è chiamato a svolgere le seguenti funzioni :

- assicurare una costante e indipendente azione di sorveglianza sul rispetto e sulla adeguatezza delle procedure e dei processi della Società al fine di prevenire la commissione dei reati individuati nella mappatura dei rischi della Società, secondo le previsioni del Decreto;
- valutare l'effettività e la funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello , sia attraverso la presentazione all'Organo direttivo di proposte di adeguamento, sia accertando, poi, l'attuazione e la funzionalità delle proposte fatte;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello ;
- relazionare periodicamente, o tempestivamente in caso di necessità, l'Organo amministrativo riguardo l'attuazione delle politiche del Modello , con riferimento alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, alle azioni di miglioramento suggerite e alle possibili implementazioni al Modello .

Pertanto, nell'ambito delle attività di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà:

- verificare nel contesto della Società la conoscenza e la comprensione dei principi delineati nel Modello e del Codice Etico;
- promuovere, allorquando necessario, la revisione periodica del Modello e del Codice Etico e dei meccanismi della sua attuazione.

Al fine di un adeguato e concreto svolgimento delle funzioni, dei compiti e degli adempimenti appena elencati, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri per:

1. accedere direttamente, o in delega per proprio conto, ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza ai sensi del Decreto, riconoscendogli a tal fine opportuna discrezionalità nell'ambito e nei limiti delle finalità della propria attività;
 2. effettuare controlli periodici, anche non preconcordati, sull'applicazione ed il rispetto del Modello da parte di tutti i destinatari in merito alle prescrizioni stabilite relativamente alle diverse tipologie dei reati contemplate dal Decreto;
 3. condurre ricognizioni sull'attività della Società ai fini dell'aggiornamento delle procedure aziendali;
 4. proporre i programmi di formazione per il personale sul Modello e sui suoi contenuti in collaborazione con i direttori/responsabili di funzione;
 5. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 6. coordinarsi con le altre funzioni aziendali nell'espletamento delle attività di monitoraggio di loro competenza e previste nelle procedure;
- riguardo ai fatti elencati nel successivo paragrafo dedicato al flusso informativo diretto all'Organismo stesso;

- all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un *budget* di spesa autonomo che potrà e dovrà essere impiegato esclusivamente per esborsi che si rendessero necessari per l'espletamento delle attività di verifica e di controllo;
- tutti gli Organi della Società, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori "a progetto" ed i terzi che agiscono per conto della Società a qualsiasi titolo, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di vigilanza;
- tenuto conto, da un lato delle finalità di indagine e verifica connesse ai compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza e dall'altro della struttura della Società e delle deleghe operative attribuite l'attività di controllo a carico dell'Organismo di Vigilanza ha come oggetto anche l'operato dell'Organo Amministrativo;
- il componente dell'Organismo di Vigilanza è obbligato a mantenere assoluto riserbo in ordine ad ogni e qualsiasi informazione di cui dovesse venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, sia verso soggetti interni che estranei alla Società, fatta eccezione per le persone a cui l'Organismo deve riferire in virtù del presente Modello ;
- lo stesso Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento per l'espletamento dei compiti e delle funzioni richieste.

4.4 - FLUSSO INFORMATIVO DIRETTO ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter svolgere la propria funzione di vigilanza, l'Organismo preposto deve beneficiare di un costante flusso informativo che lo metta nelle condizioni di conoscere l'operatività aziendale, il contesto di rischio in cui essa opera e le attività, che, di volta in volta, possano richiedere specifici trattamenti al fine di valutare e contenere potenziali rischi di commissione dei reati.

Pertanto è fatto obbligo alle funzioni aziendali competenti di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, quanto meno riguardo a:

- decisioni di richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- avvisi giudiziari a carico degli amministratori o del management e riferibili ad attività connesse alla società;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto;
- relazioni e raccomandazioni scritte da parte della Società di revisione, del Collegio sindacale o di altri organismi di certificazione;
- deposito atti e nomine presso Registro imprese;
- procure a dipendenti o terzi;
- bandi di gara ai quali la società intenda eventualmente partecipare, selezionate in base a parametri da definire, e comunque tali da individuare gare di particolare

rilevanza (importo, nuovo cliente, nuova tipologia di fornitura, nuova area di intervento, ecc.);

- variazioni nell'Organigramma aziendale;
- ogni altra informazione utile al monitoraggio sul Modello Organizzativo.

Ulteriori flussi informativi possono essere previsti dai singoli protocolli preventivi richiamati dalle Parti Speciali.

4.5 – SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI AL MODELLO (Whistleblowing)

Rewe ritiene che operare in modo corretto ed etico non solo sia un dovere ma rappresenti un'opportunità di sviluppo degli affari: per tale motivo la società ha adottato il 6 dicembre 2023 una specifica policy whistleblowing conformandola al D.Lgs.24/2023.

Con la policy la Società:

- chiarisce i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dei soggetti incaricati di gestire le segnalazioni interne;
- chiarisce il flusso informativo del gestore esterno delle segnalazioni (già DPO) con l'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") per le attività di vigilanza sul Modello di organizzazione, gestione e controllo ai fini del D.Lgs.231/2001;
- precisa l'iter di gestione delle segnalazioni interne ed esterne, nonché le condizioni di ricorso alla divulgazione pubblica, attraverso step procedurali definiti;
- indica le modalità che verranno seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali persone coinvolte;
- indica l'iter di segnalazione ad ANAC di eventuali misure ritorsive.

La società, al fine di garantire la massima sicurezza del sistema ha optato per la gestione delle segnalazioni tramite una piattaforma esterna, che, oltre a consentire la segnalazione degli illeciti e la gestione delle segnalazioni utilizzando modalità digitali, ottempera alle direttive e alle norme di riferimento.

La segnalazione interna può essere presentata con la seguente modalità, a scelta del segnalante:

- a) in modalità telematica, utilizzando la piattaforma disponibile all'indirizzo <https://rewe-group.hintbox.de/>. Si precisa che il destinatario della segnalazione è il DPO, specificamente nominato a questi fini anche quale responsabile del trattamento ex art.28 GDPR;
- b) in forma scritta a mezzo del servizio postale o tramite posta interna in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" indirizzata al DPO presso la sede legale della società (Rewe Group Buying Italy srl, Via Dolomiti s.n.c., 37050 Oppeano, Verona, Italia);
- c) in forma orale, verbalmente, mediante comunicazione telefonica o dichiarazione rilasciata e riportata a verbale dal DPO ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro

diretto, fissato entro un termine ragionevole. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Se la segnalazione riguarda condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti il DPO, acquisita la segnalazione, informa immediatamente l'ODV per le attività di competenza così come disciplinate dal Modello organizzativo.

Il DPO fornisce, altresì, flussi informativi periodici all'ODV, che potrà richiedere, nell'ambito della propria autonoma attività di vigilanza, ogni approfondimento sulle attività di sviluppo delle segnalazioni operate dal DPO stesso. Il coinvolgimento dell'ODV è obbligatorio per garantire tutte le opportune modifiche al Modello 231 e/o al Codice Etico adottato dalla società al fine di rafforzarne i presidi interessati.

4.6 - VERIFICHE PERIODICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza per l'espletamento dei compiti ad esso demandati si avvale di tutte le funzioni aziendali. L'Organismo di Vigilanza svolge le seguenti attività di monitoraggio:

- incontro con le diverse funzioni aziendali, verificando che il Modello sia conosciuto e declinato nelle singole unità/aree aziendali a rischio;
- segnalazione al CdA degli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale.

4.7 - MODALITÀ E PERIODICITÀ DI REPORTING

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al CdA della Società e riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting:

- I. la prima su base continuativa relativamente alle criticità che richiedono un intervento immediato dell'organo amministrativo;
- II. la seconda a cadenza annuale, nei confronti del CdA (la relazione sarà inviata per opportuna conoscenza anche al Sindaco unico).

L'Organo Amministrativo può richiedere la convocazione dell'Organismo di Vigilanza in qualsiasi momento. Parimenti, l'Organismo di Vigilanza può, in caso di necessità, richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per riferire in merito a eventuali illeciti o gravi anomalie riscontrate.

L'Odv riceve altresì le informazioni sulla riunione del riesame rispetto alla tematica della sicurezza e salute sul lavoro.

Infatti, con cadenza almeno annuale, indicativamente nel mese di dicembre, il Datore di lavoro/Delegato del Datore di Lavoro, con l'ausilio del RSPP, convoca la Riunione del riesame a cui partecipano le figure chiave incaricate dei presidi riferiti ai rischi valutati (es. RSPP, responsabile

amministrativo, medico del lavoro, ecc), nel corso della quale viene rendicontata da parte di ciascuno l'attività svolta, gli esiti e le azioni di miglioramento condivise.

Più in dettaglio, l'ordine del giorno include almeno:

- azioni svolte nel periodo
- criticità
- formazione
- esito delle criticità rilevate nel corso della precedente Riunione del riesame
- punti di miglioramento

Il verbale della riunione del riesame viene conservato dalla Società (DL-HR) e presentato dal Datore di Lavoro/Delegato e dal RSPP nel CDA per condivisione degli esiti e delle azioni ivi previste. Il verbale è poi condiviso con l'Odv per i relativi flussi informativi.

4.7 – RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il generale dovere di sorveglianza posto a capo dell'Organismo di Vigilanza ha esclusivamente un ruolo di rilevanza nell'ambito dell'efficacia del Modello.

Va evidenziato che l'obbligo al monitoraggio sul Modello non implica in alcuno modo l'obbligo all'impedimento del reato, e pertanto è lecito ritenere che la responsabilità di cui al citato art. 40, comma 2 del Codice penale sia ravvisabile solo qualora il destinatario dell'obbligo di vigilanza sia anche il garante del bene giuridico protetto, fatto questo escluso per l'Odv. Nel caso di specie l'Organismo di Vigilanza non è infatti investito dell'obbligo di vigilare sul compimento dei reati ma unicamente sul funzionamento e osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento e l'eventuale adeguamento, essendo esso, nella sostanza, l'organo consultivo dell'Organo amministrativo della Società a cui, solo, compete l'onere di provvedere alla modifica del Modello, secondo le indicazioni e proposte dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Tale posizione può trovare consistenza anche nel fatto, seppure non giuridicamente totalmente sovrapponibile, che gli stessi Pubblici Ufficiali o gli Incaricati di Pubblico Servizio in presenza di reato hanno l'obbligo di segnalarlo all'Autorità Giudiziaria ma non è loro esplicitamente richiesto di impedire l'esecuzione del reato.

Tale assunzione è applicabile anche al caso di reati colposi commessi in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro. Anche in tal caso, infatti, l'Organismo di Vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza del Modello a prevenire tali reati.

5 - SANZIONI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO

Un aspetto di particolare rilevanza nella costruzione del Modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello .

Più precisamente, ai fini dell'applicazione del sistema sanzionatorio, per *“violazione”* si intende la non osservanza deliberata di:

- norme del Codice Etico e delle politiche aziendali richiamate nel Modello Organizzativo;
- violazione della riservatezza dei segnalanti violazioni di cui al paragrafo 4.5;
- presentazioni di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, di cui al paragrafo 4.5;
- violazioni dei protocolli e/o procedure e delle disposizioni richiamate nel Modello Organizzativo e in tutte le sue parti speciali.

Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato con l'ente, anche in base a quanto previsto dagli artt. 2104 e 2105 cod. civ. che stabiliscono obblighi in termini di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore e possono, di conseguenza, comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare la contestazione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

La mancata osservanza delle prescrizioni del Codice Etico e, più in generale, dei protocolli adottati con il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n.231/2001, costituisce un illecito disciplinare sia nel caso in cui sia posta in essere da un dipendente della Società, sia nell'ipotesi in cui la mancanza sia commessa da un collaboratore, compatibilmente con le attività che possono essere da questi poste in essere.

In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure adottate nel contesto del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, il cui mancato rispetto

costituisce illecito disciplinare, sono formalmente dichiarati vincolanti per tutti i dipendenti all'atto della comunicazione dell'adozione del Modello .

Di seguito viene quindi descritto il Sistema disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, contenente le sanzioni disciplinari nonché i relativi aspetti procedurali applicabili in conseguenza del comportamento che viola le disposizioni del Codice Etico o i protocolli del Modello della Società.

Vengono di seguito individuate le sanzioni disciplinari irrogabili.

5.1 SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

In relazione al personale dipendente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato (CCNL Settore Commercio) sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL di categoria.

Al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni: i) richiamo verbale, ii) ammonizione scritta, iii) multa, iv) sospensione dal lavoro e v) licenziamento. L'accertamento di eventuali violazioni potrà determinare a carico del lavoratore la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si precisa che:

- Incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:

a) violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico e alle regole comportamentali contenute nel presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;

b) effettui con colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

- Incorre, inoltre, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree ritenute a rischio dalla Società, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, diretto in modo univoco alla commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da ledere la fiducia dell'azienda nei confronti del dipendente stesso;
- adottati, nello svolgimento delle attività riconducibili alle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;
- effettui con dolo segnalazioni ex art. 6 2-bis che si rivelino infondate.

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i termini previsti dal CCNL applicato, successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

L'irrogazione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali applicabili. Il licenziamento potrà essere impugnato secondo le norme, procedure e nei termini di cui alla L. 10/12/2014 n. 183 (cd. "Jobs Act"), al D.Lgs. 23/2015 (decreto applicativo del Jobs Act in materia di regolamentazione dei licenziamenti) all'art. 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966 e all'articolo 18 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 in quanto applicabili, o alle diverse leggi vigenti.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato, ovvero dalla RSU.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità delle violazioni commesse;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- altre particolari circostanze che caratterizzino la violazione.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

5.2 SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

La violazione da parte dei dirigenti, soggetti al CCNL, delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico e delle prescrizioni previste dal presente Modello , ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, le violazioni in materia di segnalazione di condotte illecite ex art. 6 2-bis D.Lgs n. 231/2001, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. n. 231/2001, determina l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) multa;
- ii) sospensione dal lavoro;
- iii) risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, degli obblighi di riservatezza circa l'identità del segnalante e del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei suoi confronti ex art. 6 2-bis D.Lgs 231/2001; dell'effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate; potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione, nonché, sempre in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione ad incarichi diversi nel rispetto dell'art. 2103 cod. civ..

Nei casi di gravi violazioni , tra le quali l'effettuazione con dolo di segnalazioni che si rivelino infondate, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ..

5.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione accertata del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori, comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei confronti dello stesso ex art. 6 2-bis D.Lgs n. 231/2001 , nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano

ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di: violazione del Modello o del Codice Etico da parte di uno o più amministratori non diretta in modo univoco ad agevolare o commettere un reato ricompreso nel Decreto; violazione degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante e del divieto di atti di ritorsioni o discriminatori nei suoi confronti ex art. 6 2-bis D.Lgs n. 231/2001; l'effettuazione con colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate, l'Organo amministrativo potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca delle procure conferite, a seconda della gravità del fatto.

In caso invece di violazioni del Modello da parte dell'Organo Amministrativo di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato ricompreso nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) ovvero in caso di effettuazione con dolo di segnalazioni che si rivelino infondate, saranno adottate dall'Assemblea dei Soci.

5.4 SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI E SOGGETTI "PARASUBORDINATI"

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, compresi i professionisti incaricati, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs.n. 231/2001.

In particolare, i contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi, eventuali agenti e i consulenti potranno prevedere un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi principi, dell'obbligo di attenersi a questi, ovvero, se trattasi di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possano determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

5.5 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

L'Organo Amministrativo è responsabile degli accertamenti necessari, dell'instaurazione del procedimento disciplinare e dell'irrogazione delle sanzioni, a seguito di un'eventuale violazione del Modello. La Società conserva inoltre adeguata documentazione a supporto delle eventuali sanzioni comminate.

L'Organismo di Vigilanza, stante la sua funzione di monitoraggio dell'effettiva attuazione e osservanza del Modello e di tutte le sue componenti, avrà il compito di effettuare le opportune segnalazioni delle possibili violazioni riscontrate o di cui abbia avuto notizia nello svolgimento delle sue attività, e di

verificare, in caso di accertamento positivo della violazione, l'effettiva irrogazione, da parte della Società, della sanzione proporzionata.