



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

DI

LUIGI ZAINI S.P.A.

Aggiornato con delibera del CdA del 10/09/2025

PARTE GENERALE

INDICE SOMMARIO

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA, pag. 4
 - 1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche, pag. 4
 - 1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001, pag. 4
 - 1.3 I Reati Presupposto, pag. 5
 - 1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto, pag. 6
 - 1.5 Le Condotte Esimenti, pag. 7
 - 1.6 Le Linee Guida, pag. 8
2. IL PRESENTE MODELLO, pag. 9
 - 2.1 Luigi Zaini S.p.A. e la finalità del Modello, pag. 9
 - 2.2 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione, pag. 9
 - 2.3 L'adozione del Modello e i documenti connessi al Modello, pag. 10
 - 2.4 Diffusione del Modello, pag. 10
 - 2.4.1 Destinatari, pag. 11
 - 2.4.2 Formazione e Informazione del Personale, pag. 11
 - 2.4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello, pag. 11
3. ORGANISMO DI VIGILANZA , pag. 11
 - 3.1 Funzioni, compiti e caratteristiche dell'Organo di Vigilanza, pag. 11
 - 3.2 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, pag. 11
 - 3.2.1 Obblighi di segnalazione, pag. 12
 - 3.2.2 Gestione delle segnalazioni Whistleblowing, pag. 12
 - 3.2.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza, pag. 13
4. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE , pag. 14
 - 4.1 Principi generali, pag. 14
 - 4.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio, pag. 14
 - 4.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti, pag. 14

- 4.4 Amministratori, pag. 15
- 4.5 Collegio Sindacale, pag. 15
- 4.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni, pag. 15

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “**D.Lgs. n. 231 del 2001**” o il “**Decreto**”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia. Si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri e della Convenzione Ocse del 17 Dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli “**Ente/Enti**”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D.Lgs. n. 231 del 2001.

L’articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all’estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

1.2 Le Persone soggette al D.Lgs. n. 231 del 2001

I soggetti che, commettendo un reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

- (i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i “**Soggetti Apicali**”),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i “**Soggetti Sottoposti**”).

A questo proposito, si rileva che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche “*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo ‘dipendenti’ dell’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*”.

È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama le seguenti fattispecie di reato (di seguito, per brevità, anche, i “**Reati Presupposto**”):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto), ivi compresi i reati di “Turbata libertà degli incanti” e “Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente”, introdotti all'art. 24 del D.Lgs. 231/2001 dalla L. 137/2023;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis del Decreto);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto);
- (iv) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto);
- (v) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto);
- (vi) reati societari (art. 25-ter del Decreto);
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25quater del Decreto);
- (viii) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto);
- (ix) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto);
- (x) abusi di mercato (art. 25-sexies del Decreto);
- (xi) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto);
- (xii) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto);
- (xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto);
- (xiv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto);
- (xv) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto);
- (xvi) reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto);

- (xvii) impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto);
- (xviii) razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto);
- (xix) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies del Decreto);
- (xx) reati Tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto);
- (xxi) contrabbando (art. 25-sexiesdecies del Decreto);
- (xxii) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies del Decreto);
- (xxiii) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodecimies del Decreto);
- (xxiv) reati transnazionali, indicati nella Legge 16 marzo 2006, n. 146, “Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale”.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecunaria, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del Decreto, costituisce la sanzione “di base” di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l’Ente con il suo patrimonio.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell’Ente.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell’Ente;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

(b) Le seguenti **sanzioni interdittive** sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Fermo restando quanto previsto dall’articolo 25, comma 5 del D.Lgs. n. 231 del 2001 , le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

(c) Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La **pubblicazione della sentenza** di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell’Ente.

1.5 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "Modello");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"Organismo di Vigilanza" o l'"Organismo" o l'"OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è conforme alle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001", approvate da Confindustria in data 7

marzo 2002, successivamente aggiornate in data 21 luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno del 2021 (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”).

2. IL PRESENTE MODELLO

2.1 Luigi Zàini S.p.A. e la finalità del Modello

Luigi Zàini S.p.A. ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a prevenire il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell’attività d’impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e trasparenza della propria attività.

La Società ha così inteso procedere alla formalizzazione del proprio Modello Organizzativo previa esecuzione di un’analisi dell’intera struttura organizzativa aziendale e del proprio sistema di controllo interno, onde verificarne l’adeguatezza rispetto ai fini di prevenzione dei reati rilevanti.

L’individuazione delle aree esposte a rischio di reato è stata effettuata attraverso la modalità di “*Self Risk Assessment assistito*”, attraverso il coinvolgimento del personale responsabile e con funzioni di coordinamento al fine di:

- Informare e sensibilizzare il personale aziendale direttamente e indirettamente sui comportamenti illeciti;
- Identificare le aree di debolezza dell’Ente e formalizzare le soluzioni per il contenimento e il controllo
- Condividere e formalizzare l’esigenza di applicare sempre un comportamento e una condotta che comporti anche un completo rispetto della normativa, da parte di tutto il personale che opera nella Società.

2.2 La struttura del Modello e i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

Il Modello di Luigi Zàini S.p.A. è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso e da una “**Parte Speciale**” rappresentata dal documento “Modello di Organizzazione Gestione e Controllo – Analisi dei Rischi” suddiviso in sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001. In particolare sono state sviluppate le seguenti aree:

- Descrizione della Società, in termini di dati anagrafici, insediamenti, attività svolte, organigramma aziendale, ruoli/compiti e responsabilità con relativi poter di firma e autorizzativi.

- Analisi del rischio di commissione di reato per tutti quelli previsti dal D. lgs 231/2001 e per ognuno di essi si è analizzata:

- Interpretazione e valutazione di applicabilità in relazione alle attività svolte dalla Società.
- Unità organizzative impattate, rischio inherente, controlli attuali e rischio residuo
- Azioni da monitorare e/o intraprendere per mitigare la probabilità di accadimento e potenziare il controllo
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, in termini di contenuti e di responsabilità
- Mappa delle evidenze emerse in termini di Unità Organizzative / processi a rischio reato, con evidenziazione delle “aree sensibili” (Rischio Inerente e Rischio residuo)
- Sintesi globale di tutte le iniziative (in termini di presidi di controllo, protocolli cioè realizzazione di nuovi processi/procedure, redazione di disposizioni aziendali e/o regole, variazioni di procedure esistenti, modifiche di clausole contrattuali vs fornitori etc....) da monitorare e/o intraprendere al fine di mitigare il Rischio

Inoltre, dall'analisi emerge come i reati di cui all'Art. 25-septies, relativi a omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, per loro natura sono riferibili a tutte le aree aziendali ma si segnala che in relazione ad essi già esiste uno specifico modello organizzativo redatto ex art. 30 e 55 del D.Lgs. 81/2008 che permane adottato ed in funzione aggiunta al modello generale.

L'elemento che è sempre stato tenuto ben presente nella costruzione del Modello è quello del corretto equilibrio tra prevenzione e operatività aziendali.

Infatti, si è sempre partiti dalle procedure di controllo già esistenti all'interno dei processi / procedure della Società verificando se esse erano in grado già di soddisfare le esigenze di prevenzione penale.

La redazione è avvenuta con specifico riferimento alla realtà aziendale e la definizione congiunta dei flussi informativi periodici verso l'Organismo di Vigilanza ha consentito anche di ri-focalizzare meglio le aree sensibili.

2.3 L'adozione del Modello e i documenti connessi al Modello

L'adozione del presente Modello è demandata alla competenza dell'organo dirigente e in particolare al Consiglio di Amministrazione di Luigi Zaini S.p.A., al quale è rimessa la responsabilità di approvarlo, mediante apposita delibera.

Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni al Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto e alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

Risulta complementare rispetto al Modello il “**Codice Etico**” della Società contenente l'insieme dei principi etici a cui la Società si ispira nella gestione delle attività aziendali;

2.4 Diffusione del Modello

2.4.1 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per gli Amministratori e per tutti coloro che rivestono nella Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione, anche di fatto, di Luigi Zaini S.p.A., per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, ivi inclusi i dirigenti), per i collaboratori esterni sottoposti alla supervisione del management aziendale della Società (di seguito i “Destinatari”).

2.4.2 Formazione e Informazione del Personale

È obiettivo di Luigi Zaini S.p.A. garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell’efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l’informativa verso i Destinatari è gestita dalla Direzione Amministrazione e Finanza, in stretto coordinamento con l’Organismo di Vigilanza.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all’atto dell’assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto quali la pubblicazione del Modello in una cartella condivisa aziendale e la pubblicazione sul portale web del Codice Etico.

2.4.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

Luigi Zaini SpA prevede altresì la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (di seguito, per brevità, i “Terzi”) invitandoli a prendere visione dei contenuti del Codice Etico pubblicato sul sito aziendale.

3. L’ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Funzioni, compiti e caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231/01 curandone l’aggiornamento e verificandone l’efficacia in relazione alla struttura aziendale. L’Organismo di Vigilanza informa periodicamente il Consiglio di amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società in ordine alle attività svolte e, quando necessario, sulle violazioni del Modello di cui è venuto a conoscenza.

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231 del 2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell’Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un’effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

- (a) autonomia e indipendenza;
- (b) professionalità;
- (c) continuità d’azione.

3.2 Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell’Organismo di Vigilanza

3.2.1 Obblighi di segnalazione

Il D. lgs. 231/01 richiede che siano previsti “obblighi di informazione” nei confronti dell’Organismo di Vigilanza. A tal fine tutti i soggetti interessati (Rif. Capitolo “Destinatari del Modello”) sono tenuti a segnalare o a riferire all’Organismo di Vigilanza, le informazioni relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con il Modello 231 e/o con il Codice Etico, attraverso appositi canali di informazione riservati.

In attuazione di quanto stabilito dall’art. 6, comma 2, punto d) del D.lgs 231/2001, l’Organismo di Vigilanza deve essere informato periodicamente, mediante apposite informative da parte dei Destinatari, in merito a fatti aziendali rilevanti rispetto ai Processi applicabili, ovvero situazioni che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

A tale proposito, la Società ha istituito, oltre a delle riunioni periodiche, anche il seguente canale di comunicazione per inviare le segnalazioni:

- indirizzo di posta elettronica odv_zaini@starsis.it

3.2.2 Gestione delle segnalazioni Whistleblowing

Con il D.Lgs. n. 24/2023 di *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* il legislatore ha modificato la disciplina in materia di del c.d. “Whistleblowing”⁵.

La normativa ha modificato il D.Lgs. n. 231/2001, sostituendo le disposizioni che ivi erano state introdotte con la Legge n. 179 del 2017 e disponendo che il Modello debba prevedere, ai sensi del menzionato D.Lgs. n. 24/2023, canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e un sistema disciplinare.

Il D.Lgs. n. 24/2023 menzionato accorda la protezione in favore delle seguenti categorie di segnalanti: dipendenti; lavoratori autonomi; collaboratori; liberi professionisti; consulenti; volontari; tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione accordata dal D.Lgs. n. 24/2023 si applica anche nei casi di:

- rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, le misure di protezione come di seguito specificate, si applicano, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La Luigi Zaini S.p.A. supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione della Legge, del Modello o del Codice Etico.

I soggetti aziendali preposti al ricevimento di tali segnalazioni valutano sulla base delle informazioni disponibili che le stesse siano effettivamente “rilevanti ai fini 231”. In tal caso informano tempestivamente l’Organismo di Vigilanza, demandando ad esso la valutazione, e restando a disposizione per un’attività congiunta. L’identità del segnalante, quando nota, è comunicata solo se e quando strettamente necessaria alla valutazione da parte dell’Organismo.

La Società si impegna a mantenere riservata l’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Luigi Zaini SpA o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Società si impegna a tutelare il segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Atti di tale natura, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello.

Il Segnalante è responsabile della segnalazione fatta, che dovrà essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti. Sono vietate forme di “abuso”, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate (con dolo o colpa grave) con il solo scopo di danneggiare il segnalato, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Atti di tale natura nei confronti del soggetto segnalato sono vietati e potranno essere sanzionati secondo quanto previsto dal presente Modello (infra, par. 5).

L’Organismo di Vigilanza agirà secondo i principi di confidenzialità, tempestività di investigazione e azione, imparzialità.

L’Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e disporre le necessarie verifiche finalizzate ad accertare se, sulla base degli elementi in proprio possesso, è effettivamente avvenuta una violazione del Modello. Nel caso in cui l’Organismo riscontri una violazione del Modello informerà dell’esito dei suoi accertamenti gli Organi Aziendali competenti, che sono tenuti a dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall’Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

L’accesso da parte di soggetti diversi dall’Organismo deve essere preventivamente autorizzato da quest’ultimo.

Resta valida la possibilità di effettuare segnalazioni in modo verbale o in forma scritta (es. e-mail) direttamente al proprio superiore gerarchico / referente aziendale, nonché agli organi / alle Funzioni aziendali preposte a specifiche funzioni di controllo.

3.2.3 Obblighi di informazione propri dell’Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l’OdV riferisce in merito all’attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà - a sua volta - richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti al funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

4. SISTEMA SANZIONATORIO PER MANCATA OSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME -DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

4.1 Principi generali

L'articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001 che le violazioni in questione possano determinare.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

4.2 Definizione di “Violazione” ai fini dell’operatività del presente Sistema Sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce “Violazione” del presente Modello e delle relative Procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

4.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di lavoratori dipendenti, che si rendano responsabili di comportamenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali, trovano applicazione quelle previste dal CCNL.

Alla notizia di una violazione del Modello e/o delle Procedure Aziendali, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento e contestazione delle mancanze secondo le norme del CCNL applicabile.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono :

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro;
- licenziamento senza preavviso.

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori") e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione incaricata della gestione delle risorse umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza provvede al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

4.4 Amministratori

Nel caso di violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più degli Amministratori di Luigi Zàini S.p.A., l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

4.5 Collegio Sindacale

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

4.6 Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 5.2. da parte di collaboratori, agenti o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento dei soggetti poc'anzi indicati.